



2025

reporte de  
sostenibilidad



randstad

partner for talent.

# índice.

03 sostenibilidad en acción.

---

04 un trabajo que refleja el compromiso sostenido en el tiempo.

---

05 nuestro 17º reporte.

---

07 estamos presentes.

---

11 estrategia y valores que nos guían.

---

15 enfoque en sostenibilidad: doble materialidad.

---

17 construyendo oportunidades de trabajo a través de la diversidad, equidad & inclusión.

---

27 nuestro compromiso con la comunidad y la empleabilidad de las personas.

---

40 compromiso con la excelencia: nuestro trabajo en pos de un servicio de calidad.

---

56 nuestro compromiso con los derechos humanos y la transparencia.

---

65 anexos.

---

73 informe de evaluación externa e índice de contenidos GRI.

# sostenibilidad en acción.

504

personas en nuestro  
equipo interno

25

sucursales en 24  
localidades

40.368

talentos asignados a  
clientes

11.987

promedio semanal de  
talentos trabajando

+65%

mujeres en nuestro  
equipo interno

8.6

puntos en la  
encuesta de  
satisfacción de  
empleados

27,5%

talentos mujeres

9

talentos con  
discapacidad

54%

puestos de mandos  
medios ocupados por  
mujeres

17

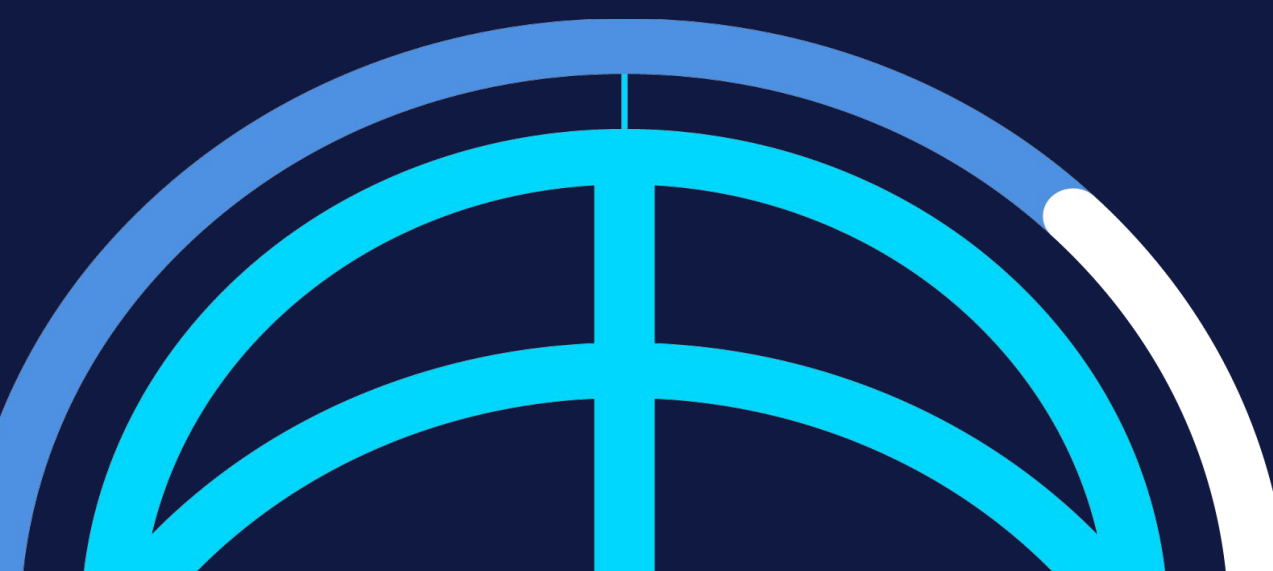
años reportando  
nuestra gestión  
en sostenibilidad

54,9%

contratos celebrados  
con personas  
menores a 30 años

2

subsellos de impacto  
social (empleo y  
formación) + mención  
en compras





# un trabajo que refleja el compromiso sostenido en el tiempo.

Por Andrea Avila, CEO de Randstad para Argentina, Chile, México y Uruguay.

Estamos orgullosos de presentar aquí nuestro decimoséptimo Reporte Anual de Sostenibilidad, que recopila información y datos de nuestra performance en 2025 y da cuenta de los avances que hemos logrado como compañía. Si bien el contexto económico en el que debimos operar no ha sido particularmente favorable, pudimos cumplir gran parte de nuestros objetivos y concretar grandes proyectos detallados en este reporte. Más allá de los resultados del período, quisiera poner en valor lo que ha significado para Randstad ese camino de 17 años ininterrumpidos en los que incorporamos la sana gimnasia de la transparencia y la rendición de cuentas en relación a nuestro compromiso con la sostenibilidad.

Un compromiso que fue evolucionando a la par de la evolución que la sostenibilidad misma ha tenido en los últimos años.

Si se mira en perspectiva los últimos 15/20 años, se puede apreciar una ampliación del “paraguas” de la sostenibilidad y el rol creciente que ocupa en la agenda corporativa. Esa ampliación tiene que ver con la realidad de un presente en el que casi ninguno de los grandes temas y problemáticas de la humanidad queda fuera del ámbito de incidencia de las empresas.

Esto es particularmente relevante frente a un contexto geopolítico que pareciera poner en duda la necesidad de que las organizaciones gestionen con una mirada de triple impacto. Más allá de ese contexto de efímera coyuntura, en el mundo corporativo no hay dudas de que las empresas son actores que no solamente generan riqueza, sino también desarrollo.

Tampoco hay dudas de que la forma de hacer negocios por parte de las empresas tiene que impactar en una mejora del bienestar del conjunto de la sociedad, sobre la base del respeto a los derechos humanos, los estándares laborales, el medioambiente y la transparencia. Esa mirada de compromiso y de largo plazo es la que predomina en la mayor parte de los ámbitos empresarios, y la que sin dudas ha marcado el rumbo de evolución de Randstad Argentina en estos 17 años.

Desde nuestro primer reporte, cuando arrancamos ese camino, primero mutando de la filantropía a la RSE, para pasar luego de la RSE a la sostenibilidad, fuimos acompañando esa evolución que finalmente tomó forma en una estrategia de negocios alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, buscando incidir positivamente en el logro de las metas 2030.

Estamos convencidos que esos ODS, que expresan con crudeza las deudas sociales que arrastramos como sociedad, tienen que movilizarlos para dar ese paso sin retorno que significa profundizar el compromiso con la sostenibilidad y avanzar con especial cuidado de que nadie quede atrás. Porque si no lo hacemos, si no damos ese paso hacia adelante, la opción es que el panorama se agrave, tengamos un retroceso y estemos más lejos de cumplir esos objetivos. Y ahí, cada uno de nosotros tendrá que preguntarse si podemos aceptar, como sociedad, dar un paso atrás. Y quizá sea esa reflexión la que nos ponga definitivamente más cerca de avanzar y acelerar definitivamente el ritmo de cambio.

A partir de esta visión de largo plazo, que se expresa en los programas, iniciativas, datos e indicadores que volcamos en este Reporte Anual de Sostenibilidad, planteamos la necesidad de redoblar el compromiso con la agenda del desarrollo sostenible, a partir de una creciente integración de criterios de sostenibilidad en nuestra estrategia de negocios.

## nuestro 17º reporte.

En esta decimoséptima edición de nuestro reporte, presentamos los resultados de la gestión correspondientes al período comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de dicho año. Las entidades incluidas en el reporte son RANDSTAD ARGENTINA S.A., TRADING INTERNATIONAL S.A., SOLUCIONES RANDSTAD S.A. y ESPECIALIZACIONES RANDSTAD S.A., abarcando así todas las operaciones de Randstad Argentina en el país.

Para su elaboración, utilizamos los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) 2021 y presentamos también nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, junto con nuestra Comunicación de Progreso (COP).

4 de junio de 2026

Publicación de V2: 11 de agosto de 2026.

## crecimiento a través de la especialización y de la equidad.

Tenemos el compromiso de generar igualdad de oportunidades para todas las personas y acompañar su desarrollo en un mundo laboral que evoluciona cada día. Desde nuestro conocimiento del mercado, apoyamos a nuestros clientes en la creación de equipos diversos, ágiles y preparados para enfrentar nuevos desafíos.

A través de nuestras cuatro especializaciones, generamos una experiencia que se enfoca tanto en el talento como en los clientes, desarrollando talento cualificado y abordando las demandas cambiantes de las nuevas tecnologías, organizaciones y mercados.



nuestra misión es ser la compañía de talento más equitativa y especializada del mundo.

A través de nuestra estrategia "partner for talent", buscamos acompañar al talento de una forma enfocada, así como también brindar a nuestros clientes el servicio y la especialización que sus negocios necesitan.

 **randstad**  
operational

agronegocios

contact center y  
servicio al clientes

energía y minería

hotelería, retail  
y eventos

logística

manufactura

supervisión industrial

 **randstad**  
professional

administración

finanzas y  
contabilidad

ingeniería, diseño e  
investigación y  
desarrollo

marketing y ventas

recursos humanos y  
legales

salud y educación

supply chain

 **randstad**  
digital

analítica de datos

experiencia de usuario

infraestructura y nube

ingeniería en  
productos digitales

 **randstad**  
enterprise

RPO

transición de carrera

consultoría

# estamos presentes.

Agroindustrial

Automotriz

Consultoría

Consumo Masivo

Laboratorio

Manufactura

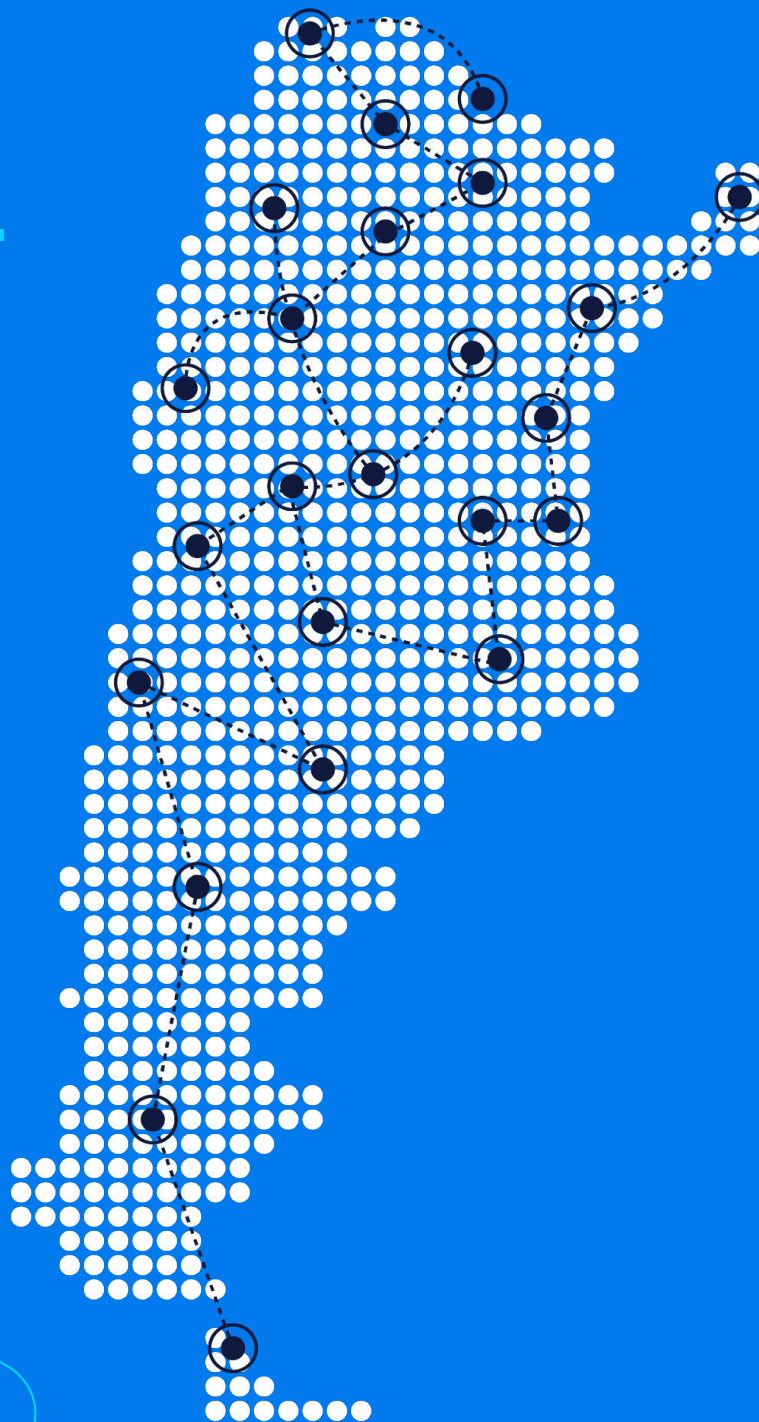
Transporte & Logística y Energía.

Metalurgia

Minería

Petroquímica

Medios & Telecomunicaciones



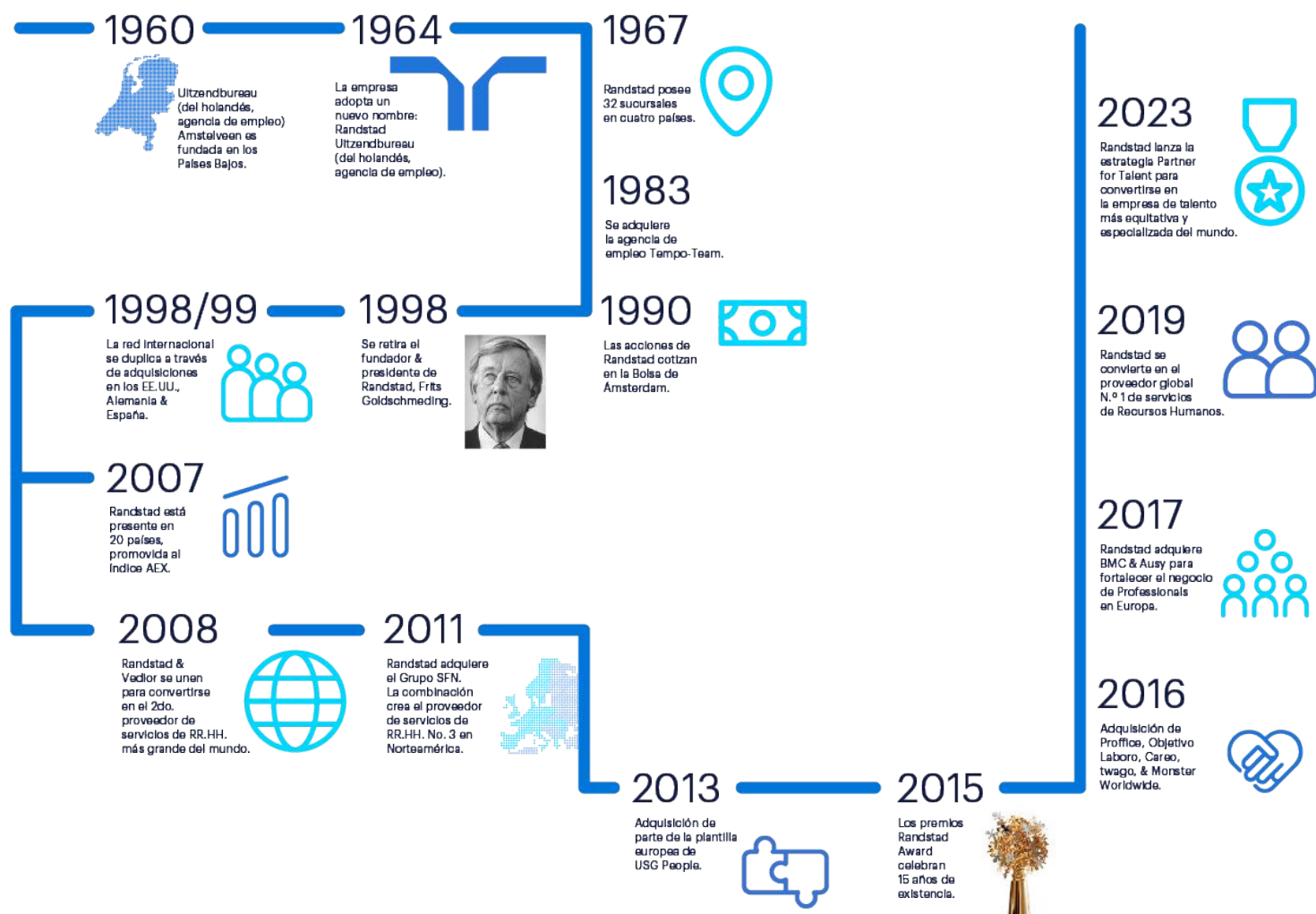
[+Información de nuestras sucursales](#)

Con 25 sucursales distribuidas en 24 localidades, contamos con una cobertura nacional que nos acerca a clientes y talento en todo el país.

# presencia global.

Somos parte del Grupo Randstad en la región de Latinoamérica. A nivel global, Randstad es la compañía líder en servicios de Recursos Humanos y cuenta con 65 años de trayectoria.

- #1 líder global en servicios de RRHH
- 38.480 empleados
- 560.900 promedio semanal de talentos trabajando
- 39 mercados
- 4.034 oficinas
- Ingresos totales: € 23.077 millones
- 52% de mujeres en posiciones de management





## conversando con Jorge Figueroa. mirando al futuro.

Entrevista a Jorge Figueroa, nuestro Director de Public  
Affairs and Sustainability

Como la voz detrás del Reporte de Sostenibilidad de Randstad Argentina 2025, mi propósito no es sólo reflejar lo que ya hemos hecho, sino servir como una brújula estratégica. Debemos partir de una premisa clara: la sostenibilidad ya no es un área de soporte; es el lente a través del cual debe operar el modelo de negocio.

Aquí presento mi visión estratégica sobre los desafíos y oportunidades que definirán nuestro impacto en 2026 y en los años venideros tomando como guía algunas preguntas disparadoras.

### Si miramos hacia los próximos años, ¿qué tendencias van a transformar más profundamente el mundo del trabajo?

Podemos convenir que el ecosistema laboral está atravesando una metamorfosis acelerada. Las tendencias más disruptivas que reconfigurarán el mercado son:

Transición digital equitativa y aprendizaje continuo: La Inteligencia Artificial y la automatización ya son herramientas cotidianas. El desafío humano será garantizar que esta transición promueva nuevas habilidades para evitar la polarización entre quienes dominan la IA y quienes son desplazados para que nadie se quede atrás.

Diversidad demográfica e inclusión : El mercado mutará hacia esquemas que exijan entornos verdaderamente diversos, integrando a la Generación Z, personas mayores de 45 y 50 años (generación plateada), personas con discapacidad y poblaciones vulnerables.

Transición hacia la economía verde: La urgencia climática impulsará un aumento exponencial en la demanda de "Green Jobs" en sectores clave para Argentina, como la agroindustria sostenible y las energías renovables.

Paradoja entre flexibilidad e informalidad: Se requerirá equilibrar las demandas de bienestar y trabajo remoto de las nuevas generaciones con el gran desafío argentino: combatir la informalidad y garantizar que la flexibilidad no se traduzca en precarización. Donde Randstad juega un rol como puente y generación de igualdad de oportunidades en el acceso al mundo del trabajo formal y registrado.

### ¿Cómo se prepara Randstad para acompañar estos cambios?

Para mantener nuestro liderazgo y cumplir nuestra misión de "ser la compañía de talento más equitativa y especializada del mundo" Randstad debe consolidar su rol como "socio de transformación del talento."

Consolidamos la estrategia "Partner for Talent": Enfocándonos en cuatro especializaciones claras (Operational, Professional, Digital y Enterprise) . Además, invertimos fuertemente en innovación tecnológica con plataformas como Randstad Relevate y el uso de IA para agilizar los procesos.

Inversión masiva en Reskilling y Upskilling: Lo más importante Randstad debe ser el motor de entrenamiento y capacitación, puertas adentro predicamos con el ejemplo: este año invertimos más de 16.000 horas en la capacitación de nuestro propio equipo para garantizar el desarrollo de las habilidades necesarias para afrontar los nuevos desafíos del mundo del trabajo.



## conversando con Jorge Figueroa. mirando al futuro.

Entrevista a Jorge Figueroa, nuestro Director de Public  
Affairs and Sustainability

Uso de datos con impacto social: Utilizar los datos del mercado laboral para predecir brechas de talento y asesorar proactivamente sobre dónde invertir en formación.

Cuidado de la salud mental: Diseñamos esquemas de trabajo , apoyo y soluciones para ayudar a nuestros equipos y ser referentes para las empresas clientes a gestionar la hiperconectividad y el desgaste profesional (burnout)

Liderazgo en equidad y gobernanza (ESG): Implementamos y promovemos herramientas como la Guía Práctica para Procesos de Contratación Neutros al Género y promovemos estándares sociales y ambientales a toda la cadena de valor, mantenemos un monitoreo constante de los indicadores de gestión, contando por ejemplo con el 54% de nuestros mandos medios liderados por mujeres.

Generación de Igualdad de Oportunidades .Haciendo la gestión de sostenibilidad transversal a toda la organización y como parte de la estrategia de negocios, desarrollando un importante programa de Voluntariado Corporativo con la participación del 34% de nuestros equipos e impactando en el 2025 a 6000 personas a través de diferentes programas de inclusión laboral , bajo el paraguas de generar igualdad de oportunidades en el acceso al mundo laboral

### ¿Qué rol querrá desempeñar Randstad en la construcción de un mercado laboral más dinámico, inclusivo y sostenible?

El mayor valor de Randstad en los próximos años será actuar como el puente hacia el trabajo digno y formal, siendo la principal puerta de entrada al empleo registrado con derechos y seguridad social. Nuestro impacto social más fuerte estará en la empleabilidad y la formación para el empleo.

En áreas de Impacto territorial y comunitario, Inclusión de poblaciones vulnerables, Contratación con foco en el Talento (skills-based hiring) , Articulación Público - Privada y Oorganizaciones de la Sociedad Civil para el desarrollo de Talleres de Empleabilidad , Amortiguador social en la transición justa facilitando el reentrenamiento y reubicación de los desplazados por la automatización procurando que nadie se quede atrás .

Llegar a estos resultados requiere la decisión, compromiso y pasión de nuestro equipo de Randstad Argentina . Ningún logro es individual. Gracias a todo el equipo de Randstad, a los voluntarios que donaron sus horas, a las organizaciones sociales aliadas y a las empresas que confían y comparten nuestra visión. A todos los que nos acompañan en el desafío de lograr un mercado laboral más equitativo, promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso al mundo del trabajo.

## nuestra estrategia en sostenibilidad.

Contribuimos al avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y promovemos la igualdad de oportunidades mediante una estrategia centrada en la inclusión laboral, la diversidad y la equidad de género. Creemos que el acceso a empleos formales, decentes e inclusivos impulsa el crecimiento económico, el desarrollo social y la reducción de las desigualdades. Nuestros indicadores de desempeño reflejan esta contribución, la adhesión a los 10 Principios de Naciones Unidas y la gestión de riesgos en nuestras operaciones.



## estrategia y valores que nos guían.



Nuestros 5 valores fundamentales actúan como un norte para todas las personas que forman parte de la compañía, orientando el comportamiento y representando la base de nuestra cultura. Nuestra reputación de integridad, servicio y profesionalismo se sustentan en estos valores.

Nuestra sólida cultura y valores siguen siendo nuestro mayor diferenciador.



## alianzas que nos fortalecen.

La sostenibilidad en Randstad se construye a partir de un modelo de gestión basado en la colaboración, donde las alianzas son el eje central para potenciar el alcance y la efectividad de nuestras iniciativas. En este marco, articulamos nuestro trabajo con organismos públicos, así como con cámaras empresariales y organizaciones de la sociedad civil, con el objetivo de impulsar políticas y acciones que promuevan el acceso a un empleo registrado, de calidad, flexible e inclusivo. De esta manera, reafirmamos nuestra convicción de que el trabajo es una herramienta clave para la inclusión social y el desarrollo sostenible.

### alianzas educativas.

Colaboramos con 14 universidades y academias para ofrecer talleres de empleabilidad dirigidos a estudiantes y jóvenes profesionales. Además, junto al Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, desarrollamos las Prácticas de Vinculación al Futuro con estudiantes de escuelas secundarias, acercándolos al mundo del trabajo.

### participación en red.

Formamos parte de redes que promueven la sostenibilidad y la inclusión laboral:

- MoveRSE: miembros fundadores y, desde 2025, coordinadores de la Comisión de Impacto Social.
- Red de Empresas contra el Trabajo Infantil: participación activa en Santa Fe y en la Mesa Directiva Nacional.
- FortaleceRSE: a partir de este año somos parte de la Asociación Civil para impulsar la agenda de sostenibilidad en la localidad de Mar del Plata.

### impacto social y diversidad.

Promovemos el acceso al empleo formal para personas en situación de vulnerabilidad mediante alianzas con organizaciones sociales y empresas, tales como:

- Fundación Empujar: capacitación de jóvenes en habilidades laborales.

- CeDEL – Barrio 31: desde el 2018 trabajamos fuertemente con los vecinos/as para una inserción real en el mundo del trabajo.
- CILSA: acompañamiento y talleres de empleabilidad para personas con discapacidad, junto con el otorgamiento de 4 becas económicas para mujeres.
- Acompañamos el proceso de selección y formación de participantes para el programa de becas del Samsung Innovation Campus y desarrollamos instancias de acompañamiento en búsqueda laboral y armado de CV.
- Incluimos en el mercado laboral a 18 personas en situación de vulnerabilidad, brindándoles acceso a empleo formal y estable.
- Compras con Impacto: impulsamos la economía social a través de Unidades Productivas, promoviendo un modelo de compras inclusivo y sostenible.

### participación en eventos y espacios de intercambio.

Durante el año, participamos como speakers y aliados estratégicos en espacios vinculados a sostenibilidad, diversidad y empleabilidad junto a organizaciones, universidades y cámaras empresariales reconocidas, entre ellas CILSA, UAI, AMCHAM, UNR, CAEM y organismos del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

## reconocimientos que impulsan nuestro posicionamiento.

Por tercer año consecutivo, fuimos reconocidos por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires con el Subsello de Empleo, el Subsello de Formación y una mención en Compras. El programa Sello de Impacto Social impulsa el desarrollo de iniciativas de impacto y reconoce a empresas comprometidas en contribuir al fortalecimiento económico y social generando impacto positivo dentro de los barrios menos desarrollados de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.



Recibimos estas menas a partir del trabajo realizado en facilitar el acceso a empleo formal y de calidad a 18 personas en situación de vulnerabilidad; por impulsar la capacitación de vecinos y vecinas de distintos barrios de la Ciudad de Buenos Aires, mediante 74 horas de formación que alcanzaron a 746 personas; y por promover un modelo de compras inclusivo y sostenible, a través de la adquisición de bienes y servicios destinados al desarrollo de los programas de sostenibilidad de la compañía.



Fuimos distinguidos por este programa por tercer año consecutivo.

En 2025 nos sumamos a la Semana Mundial de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, impulsada por Naciones Unidas que nos convocó a reflexionar y actuar hacia la Agenda 2030.

durante la semana:

- +250 colaboradores de Argentina y Uruguay participaron de actividades y espacios de formación.
- Tuvimos una agenda de actividades y contenidos donde el equipo de Public Affairs & Sostenibilidad nos contó cómo, desde Randstad, contribuimos a la concreción de los objetivos de desarrollo sostenible impulsando un mundo más justo, inclusivo y sostenible.

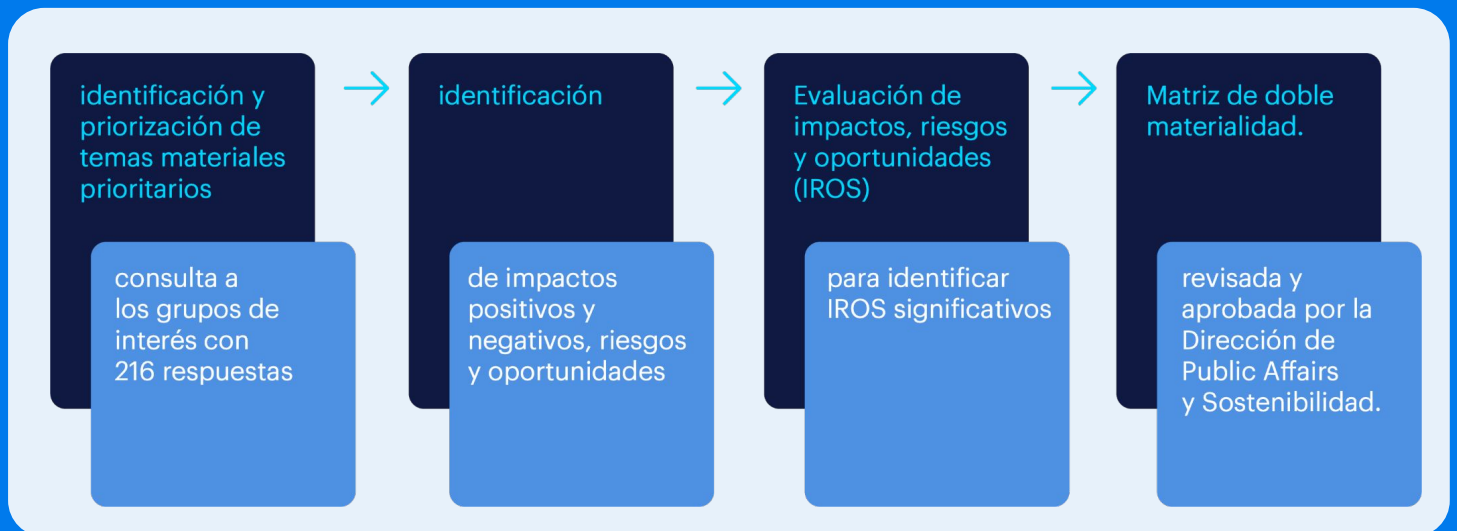


## enfoque en sostenibilidad: doble materialidad.

En Randstad hemos definido actualizar nuestro análisis de materialidad cada dos años. En este marco, durante 2024 llevamos adelante por primera vez un análisis de Doble Materialidad, cuyos resultados se mantienen vigentes para el 2025. Esta evolución metodológica responde a la decisión de la compañía de elevar sus estándares de gestión, profundizar sus esfuerzos en materia de sostenibilidad y fortalecer la alineación con los objetivos y desafíos del negocio.

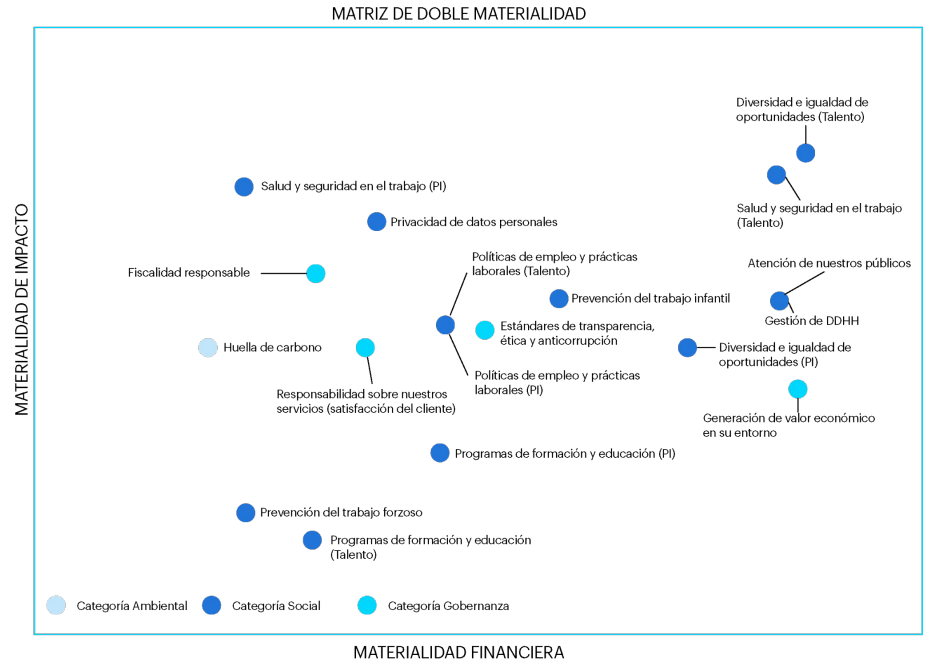
El análisis contempló, por un lado, la materialidad de impacto, que evalúa los efectos de nuestras actividades en el entorno y en nuestros grupos de interés desde una perspectiva ambiental, social y de gobernanza; y, por otro, la materialidad financiera, que identifica los riesgos y oportunidades de sostenibilidad que pueden influir en el desempeño y la creación de valor de la compañía.

## dicho proceso fue realizado de la siguiente manera:

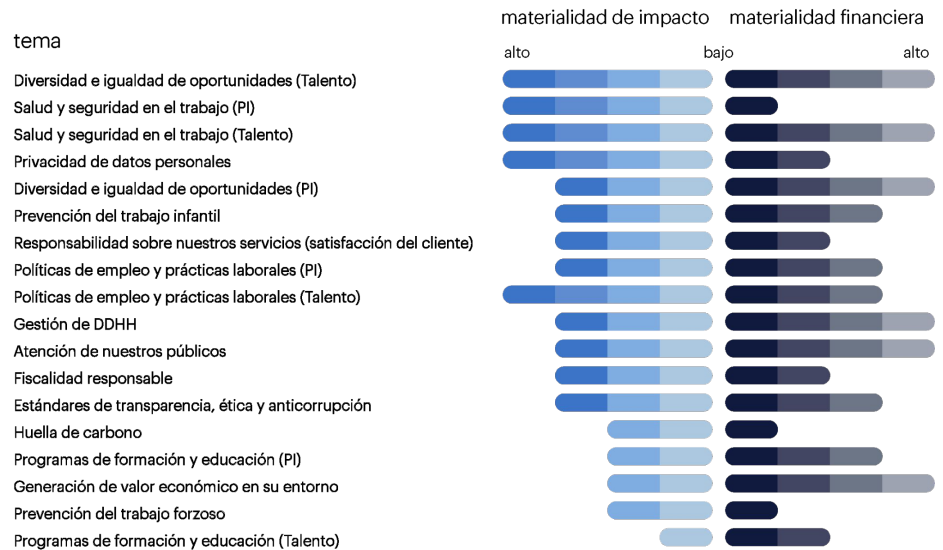




Para este ciclo de reporte, se realizó una revisión interna del resultado final de la evaluación de doble materialidad del ejercicio previo y se determinó que no se habían producido nuevas circunstancias que implicaran modificaciones en dicho resultado. En consecuencia, se consideró que las conclusiones continúan reflejando de manera adecuada las expectativas de nuestros grupos de interés y los temas prioritarios para la gestión de la compañía.



se identificaron 18 temas materiales a partir de la evaluación de impactos, riesgos y oportunidades.



# construyendo oportunidades de trabajo a través de la diversidad, equidad & inclusión.

En este capítulo ponemos el foco en las personas: en nuestro equipo interno y en los talentos que trabajan para nuestros clientes. Asimismo, mostramos cómo, desde nuestro rol, buscamos contribuir a la construcción de un mundo laboral más decente, diverso e inclusivo, con igualdad de oportunidades para todas las personas.



- ODS 01 | Tanto dentro como fuera de nuestra compañía somos promotores del trabajo decente y de la agenda de DEI, lo que contribuye a proporcionar acceso igualitario a oportunidades laborales y a empleos dignos, fundamentales para la erradicación de la pobreza.
- ODS 05 | Trabajar en pos de la igualdad de salarios frente a la igualdad de tareas es clave para lograr la igualdad entre los géneros.
- ODS 08 | La generación de trabajo decente y la inclusión fomentan el desarrollo económico inclusivo y ayudan a reducir las desigualdades económicas y sociales.
- ODS 10
- ODS 17 | Establecemos alianzas para maximizar nuestros impactos.

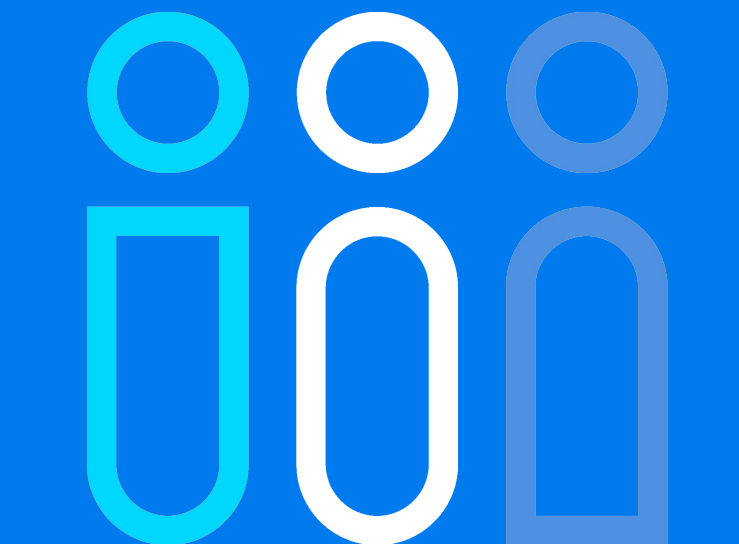
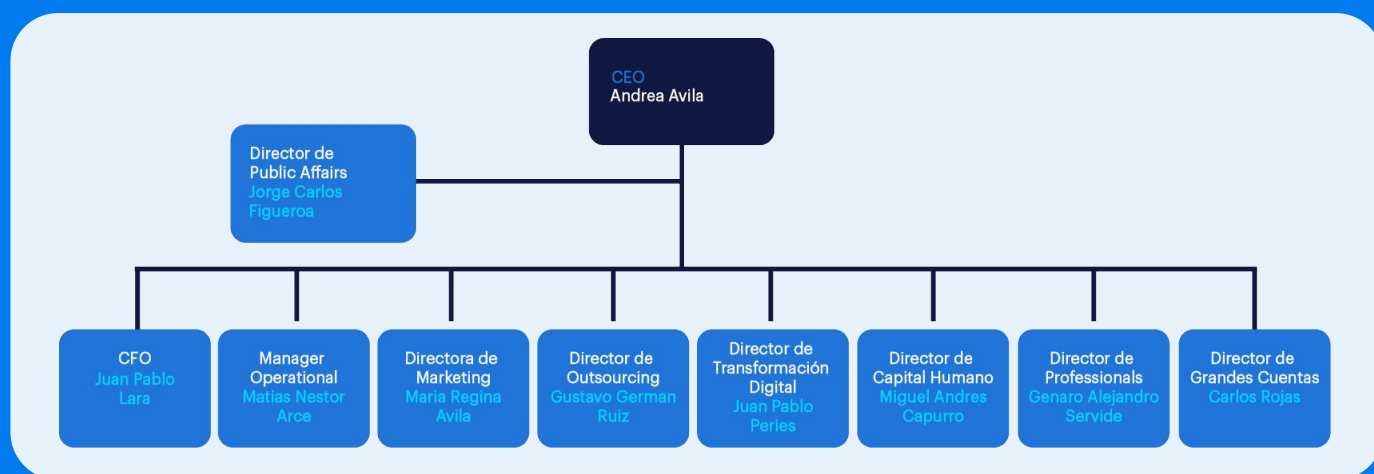
## índice.

|                                                      |           |
|------------------------------------------------------|-----------|
| Diversidad, equidad e inclusión en nuestro equipo    | página 18 |
| Diversidad, equidad e inclusión en nuestros clientes | página 23 |

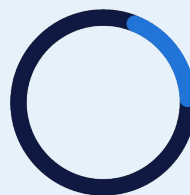
# diversidad, equidad e inclusión en nuestra organización.

## gobierno corporativo.

En Randstad, el compromiso de promover una cultura centrada en las personas, junto con procesos de atracción, contratación, retención, motivación y promoción justos e inclusivos, constituye un pilar para el directorio y está respaldado por la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión y la Política de Derechos Humanos y Condiciones Laborales Dignas.

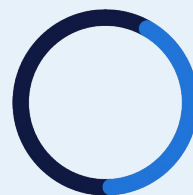


distribución por género.



2 mujeres / 20%  
8 hombres / 80%

distribución por rango etario.



40% mayores de 50  
60% entre 30 y 50 años

## nuestro equipo.



**504 personas**  
329 mujeres / 65,3%  
175 hombres / 34,7%



**95,83% / 483**  
personas con  
contrato permanente



**96,43% / 486**  
jornada completa



**3,37%**  
se encuentra bajo  
convenio colectivo  
de trabajo



**53,85%**  
puestos de mando  
medio ocupados  
por mujeres



**3**  
personas con  
discapacidad en  
nuestro staff



**69,8%**  
de las posiciones  
vacantes en  
el equipo interno  
fueron cubiertas por  
mujeres



**26,19%**  
tasa de rotación  
**14,9%**  
tasa de nuevas  
contrataciones

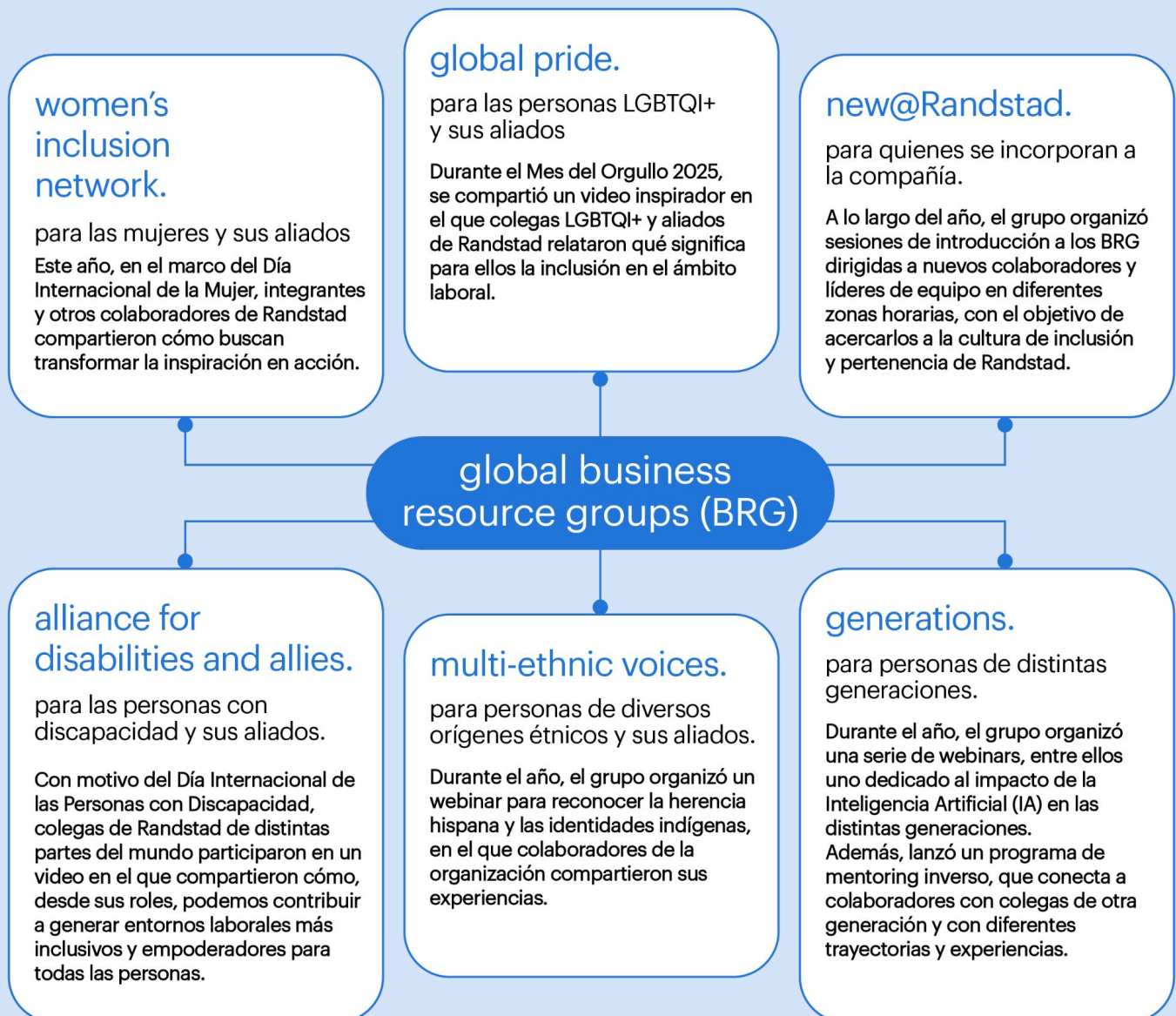


**28%**  
de las posiciones  
fueron ocupadas  
por personas  
menores de 30 años

Todas las personas en Randstad son responsables de promover y generar una cultura de respeto y buenos tratos y de cultivar, fomentar, mantener y preservar un entorno inclusivo. La inclusión es un reflejo de la cultura de la empresa, donde cada individuo se siente valorado, respetado y apoyado.

A partir de la iniciativa de Randstad a nivel global, el trabajo de nuestros [Global Business Resource Groups \(BRG\)](#) contribuyen a fortalecer un entorno laboral más equitativo e inclusivo para diferentes grupos.

6 grupos abiertos a todos los empleados de Randstad a nivel global que favorecen la inclusión.



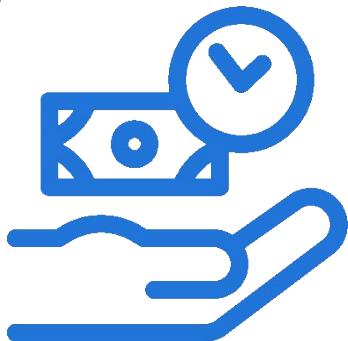
equidad salarial: compromiso con la igualdad de oportunidades.

Monitoreamos las brechas salariales para identificar posibles diferencias no justificadas entre colaboradores que desempeñan roles comparables, promoviendo prácticas de compensación justas y transparentes. De esta manera, buscamos garantizar la igualdad de oportunidades y reforzar nuestro compromiso con un entorno laboral equitativo e inclusivo.

Los valores positivos indican el porcentaje en que el salario promedio de las mujeres supera al de los hombres mientras que los negativos señalan la brecha a favor de los salarios masculinos.

|                                        | 2022   | 2023   | 2024   | 2025   | Análisis variación<br>2024/2025                                     |
|----------------------------------------|--------|--------|--------|--------|---------------------------------------------------------------------|
| Directores                             | 2,13%  | 8,80%  | 9,35%  | 14,92% | Incremento sostenido a favor de las mujeres                         |
| Gerentes nacionales y Managers Back    | -6,70% | -1,05% | -2,93% | -6,77% | Se amplía la brecha a favor de los hombres.                         |
| Gerentes regionales y nacionales Field | -5,67% | -2,55% | -1,06% | 0,97%  | La brecha se revierte levemente, pasando a favorecer a las mujeres. |
| Mandos medios Field + Back             | -3,77% | -3,16% | -2,74% | -3,39% | Relativamente estable, a favor de los hombres.                      |
| Línea Field                            | -0,84% | -1,74% | -2,76% | -0,85% | Reducción de la brecha.                                             |
| Línea Back                             | 0,42%  | 2,35%  | 4,53%  | 1,25%  | Reducción de la brecha.                                             |

Continuamos monitoreando estos valores de forma periódica para identificar oportunidades de mejora y continuar promoviendo prácticas de compensación equitativas.



## beneficios con foco en la equidad de género.

Buscando un balance saludable entre la vida personal y profesional de nuestro personal interno, contamos con diferentes beneficios que lo promueven:

-  1 Día flex: Un día flex por mes (medio día de trabajo)
-  2 Regreso paulatino post maternidad: horario/lugar de trabajo flexible.
-  3 Licencia por paternidad extendida obligatoria (28 días)
-  4 Días Randstad: 3 días libres al año
-  5 Reintegro de gastos de cuidado (guardería, jardín de infantes, sala maternal o trabajos de cuidado) para todos los empleados madres/padres con hijos desde 45 días hasta 4 años.

# diversidad, equidad e inclusión en nuestros clientes.

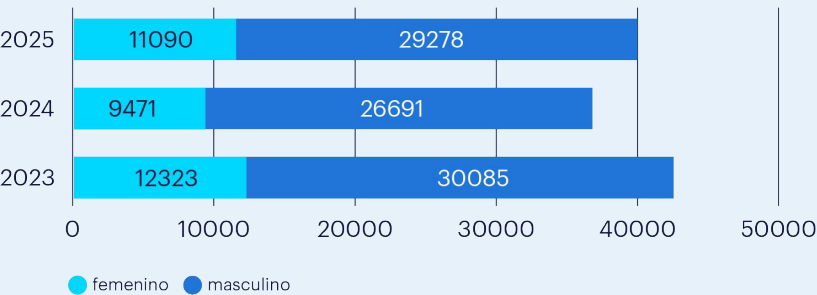
En Randstad, somos aliados estratégicos del talento, facilitando el acceso a oportunidades laborales formales, registradas e inclusivas. Nos posicionamos como un puente entre las personas y el mercado laboral, facilitando el acceso a oportunidades y acompañando especialmente a quienes buscan su primer empleo formal. De esta manera, generamos instancias de inserción que permiten a los talentos adquirir experiencia, desarrollar habilidades y dar sus primeros pasos en el mundo del trabajo. A través de nuestras soluciones, ayudamos al talento a fortalecer sus capacidades, adaptarse a las transformaciones del mercado laboral y construir trayectorias profesionales con propósito y sentido de pertenencia.

De esta manera, contribuimos a organizaciones más competitivas y a sociedades más inclusivas, donde cada persona tenga la oportunidad de crecer y prosperar.

## principales resultados.

Durante 2025, celebramos 40.368 contratos, lo que representa un incremento del 11,6% respecto de 2024. Del total, 11.090, corresponden a mujeres (27,5%).

Evolución por género.



empleo joven: el 54,94% de los contratos fueron celebrados con personas menores a 30 años.

| 2025               | Mujeres | Hombres | Total           |
|--------------------|---------|---------|-----------------|
| Menores de 30 años | 5.801   | 16.378  | 22.179 (54,94%) |
| Entre 30 y 50 años | 4.896   | 11.876  | 16.772 (41,55%) |
| Mayores de 50 años | 393     | 1.024   | 1.417 (3,51%)   |

11.987

promedio semanal de talentos trabajando

4.982

colaboradores/as sin título educativo

79,97%

contratos a tiempo completo

9

colaboradores/as con discapacidad

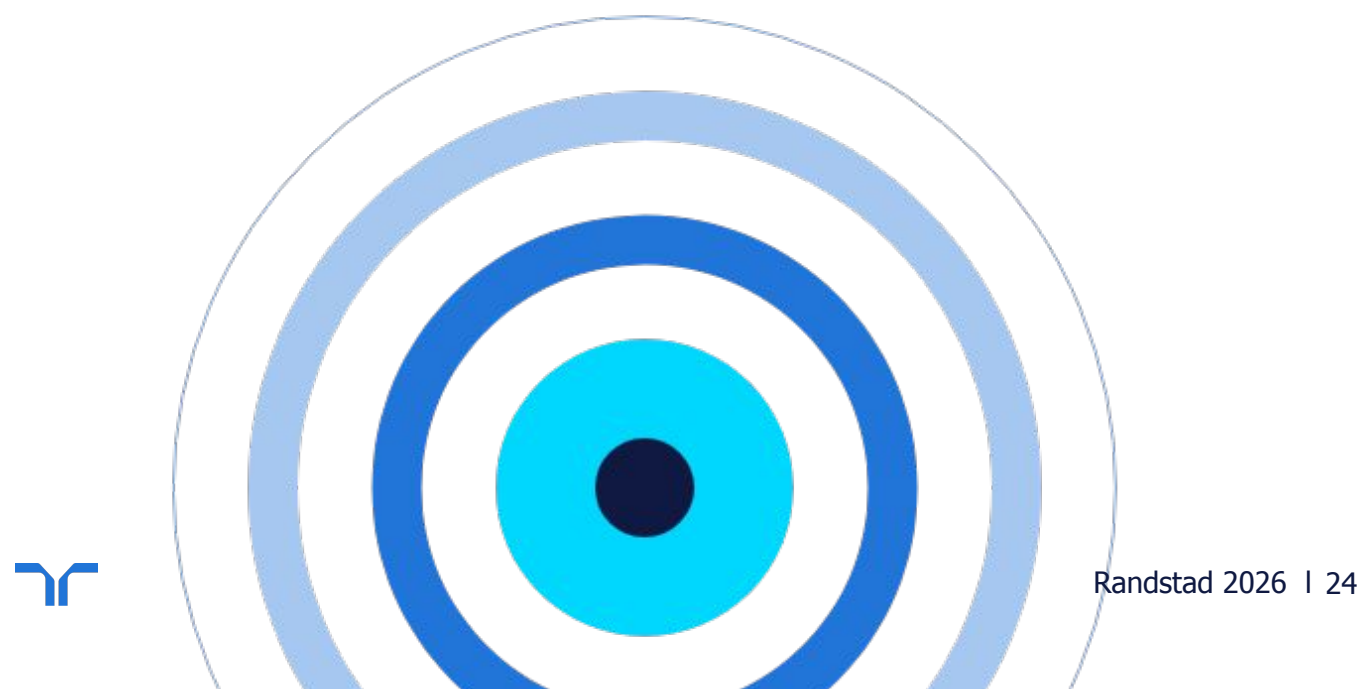
En línea con nuestro compromiso con la diversidad y la igualdad de oportunidades, desarrollamos una [Guía Práctica para Procesos de Contratación Neutros al Género](#), que busca acompañar a las organizaciones en la implementación de procesos de selección más inclusivos y objetivos. Esta herramienta reúne recomendaciones para identificar y reducir sesgos inconscientes en las distintas etapas del reclutamiento, promoviendo decisiones basadas en las competencias de las personas. Es una herramienta que se encuentra disponible de manera gratuita en nuestra web para acompañar a empresas y organizaciones en el camino del trato justo y respetuoso. Accedé a la guía [aquí](#).

nuevas contrataciones y rotación.

| Contratos por rango etario | 2025   | 2024   | Variación    |
|----------------------------|--------|--------|--------------|
| < 30                       | 22.179 | 20.453 | 1.726 (+8%)  |
| Entre 30-50                | 16.772 | 14.729 | 2.043 (+14%) |
| > 50                       | 1.417  | 980    | 437 (+45%)   |

Las contrataciones aumentaron un 12% respecto de 2024.

Durante 2025, la cantidad de contratos celebrados con mujeres aumentó en 1.619 respecto de 2024, lo que representa un incremento del 17%.



## acercándonos al talento: presentes en ferias, eventos y espacios de formación.

Con el objetivo de seguir posicionando nuestra marca y consolidarnos como el partner elegido por el talento, impulsamos diversas iniciativas orientadas a generar espacios de encuentro, intercambio y desarrollo con candidatos. Participamos en eventos y ferias de empleo como Expo Empleo CABA, ferias barriales organizadas por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y encuentros en universidades como UB, Austral, UCA, Siglo XXI, UDESA y Di Tella. Asimismo, estuvimos presentes en eventos del ecosistema digital y tecnológico como Coder Week y Nerdearla, donde además brindamos charlas y compartimos conocimientos junto a especialistas de Randstad. Estas acciones se complementaron con la realización de distintos LinkedIn Live sobre temáticas vinculadas al mundo de los recursos humanos, generando espacios de aprendizaje e intercambio.



## impulsando la diversidad junto a nuestros clientes.

Brindamos talleres de sensibilización a nuestros clientes en el marco de nuestra consultoría en Diversidad, Equidad e Inclusión, con el objetivo de acompañar la transformación de los espacios laborales y contribuir a entornos más equitativos y diversos.

Durante 2025, acompañamos a 3 clientes con nuestra consultoría.

## hacia procesos más accesibles.

Rediseñamos el acceso a nuestra App por medio de un nuevo formulario que contempla la solicitud de información para aquellos talentos con discapacidad buscando simplificar la información solicitada y mejorar la experiencia de las personas que se incorporan a nuestra base de datos.

Este nuevo formulario es más simple y ágil, lo que impacta positivamente en los perfiles de los candidatos en Mi Randstad (web) y en la aplicación.

## una historia de inclusión laboral.

### 25 años reclutando talento.

Por Silvana Heimbigner - Consultora Professional en Randstad Argentina

A lo largo de mi experiencia en reclutamiento, he acompañado una evolución significativa en los procesos de selección, que pasaron de estar centrados principalmente en las necesidades del cliente a incorporar una mirada más equilibrada, priorizando la evaluación de competencias y habilidades, y promoviendo así procesos más diversos y equitativos. En este contexto, el rol del reclutador se ha vuelto más estratégico, no solo orientado a asesorar a los clientes, sino también a generar puentes entre el talento y las oportunidades, facilitando nuevas posibilidades de desarrollo tanto para las personas como para las organizaciones.

Un ejemplo de este enfoque fue el trabajo realizado con la firma Haidar y Cía. para cubrir la posición de Jefe de Mantenimiento. A partir de experiencias previas en las que los perfiles incorporados no lograban adaptarse a la dinámica y a las necesidades del puesto, generándose desvinculaciones tempranas, desde Randstad asumimos un rol de socio estratégico del talento. Fue así que se trabajó de manera consensuada con el cliente para revisar el perfil buscado y orientarlo hacia una solución más alineada con el desafío que enfrentaban, priorizando candidatos con más de cinco años de experiencia y sólidas habilidades de liderazgo.

Este proceso de asesoramiento permitió concretar la incorporación de un profesional de 60 años, con amplia trayectoria, que permanece en el puesto desde 2024. El caso no solo resolvió exitosamente la necesidad del cliente, sino que también consolidó una relación de trabajo sostenida, acompañando nuevas búsquedas y fortaleciendo un vínculo de colaboración a largo plazo.

### transformar la mirada sobre el talento.

Por Hernando Díaz – CPN en Haidar y Cía

Como PyME con operación en Médanos, una localidad de aproximadamente 6.000 habitantes, enfrentábamos el desafío de atraer el talento calificado que necesitábamos para una posición clave dentro de la organización. En este contexto, el acompañamiento de Silvana fue un diferencial fundamental: nos asesoró de manera cercana y estratégica durante todo el proceso, ayudándonos a identificar el perfil más adecuado para responder a las exigencias del puesto.

Su mirada nos permitió incorporar a José Luis, que es una persona con amplia experiencia, sólidas habilidades para el manejo de la presión —un aspecto crítico para esta posición— y, al mismo tiempo, con una fuerte vocación para enseñar y formar a jóvenes profesionales. Su capacidad para motivar al equipo, transferir conocimientos y aportar nuevas perspectivas resultó clave para fortalecer el área e impulsar procesos de transformación dentro de la empresa, generando un impacto positivo en nuestra forma de trabajar.

### la experiencia como valor.

Por José Luis Del Huerto – Jefe de Mantenimiento en Haidar y Cía

Tuve una muy buena experiencia durante el proceso de selección con Randstad; fue un proceso agradable. Lo que me motivó a postularme fueron las ganas de demostrar mi experiencia y conocimientos.

Considero que mi trayectoria profesional aportó al sector principalmente enfoque, seguimiento y productividad. Además, creo que la experiencia tiene un valor diferencial: no solo el “saber hacer”, sino también la posibilidad de transmitir conocimientos a las nuevas generaciones y, al mismo tiempo, seguir aprendiendo de otros procesos y formas de trabajo. Una oportunidad laboral no debería estar condicionada por los años, sino por el valor que cada persona puede aportar. Hoy las organizaciones reconocen cada vez más el compromiso, el conocimiento acumulado y la proactividad, independientemente de la edad.

A quienes hoy están buscando trabajo después de los 50, les diría que confíen en el valor de su experiencia.

## nuestro compromiso con la comunidad y la empleabilidad de las personas.

En este capítulo presentamos las acciones que impulsamos para promover la igualdad de oportunidades y la equidad en el mundo del trabajo, contribuyendo a la construcción de un futuro más justo y sostenible. Estas iniciativas generan impactos concretos en la vida de las personas y en las comunidades con las que interactuamos.



- ODS 04 | Las acciones de mejora de la empleabilidad son clave para lograr una educación de calidad.
- ODS 08 | Llevamos adelante acciones específicas que mejoran el acceso al empleo de grupos vulnerables, mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, contribuyendo al crecimiento económico inclusivo y sostenible.
- ODS 10 | Buscamos la reducción de desigualdades mediante la inclusión de grupos vulnerables y facilitando el acceso al empleo y primer empleo.
- ODS 17 | Establecemos alianzas para maximizar nuestros impactos.

## índice.

|                                                            |           |
|------------------------------------------------------------|-----------|
| Desde Randstad para la comunidad: voluntariado corporativo | página 28 |
| Formación y empleabilidad para personas con discapacidad   | página 31 |
| Formación para jóvenes: primera oportunidad laboral        | página 32 |
| Trabajando cerca de las comunidades                        | página 35 |

## desde randstad para la comunidad: voluntariado corporativo.

Estamos convencidos que el voluntariado corporativo no solo beneficia a las comunidades que participan en las actividades, sino que también genera una huella positiva en los voluntarios y fortalece a los equipos de trabajo.



161 VOLUNTARIOS  
/  
30% DE  
PARTICIPACIÓN  
DEL PERSONAL  
INTERNO



504 HORAS  
DEDICADAS



130  
ACTIVIDADES



6.060  
BENEFICIARIOS/  
UN 31% MÁS QUE  
EN 2024

## voluntariado en primera persona.

“Si tuviera que resumir mi 2025 en una palabra, sería **propósito**.”

Muchos me preguntan qué me motiva a sumarme a cada actividad de sostenibilidad. La respuesta es simple: la oportunidad de ser un puente. Lo que me mueve es saber que mis manos y mi tiempo pueden generar un impacto real en la vida de alguien más; esa conexión humana es, honestamente, el motor que me recarga las energías.

Para mí, el voluntariado no es 'dar el tiempo que me sobra'. Es elegir dedicar lo más valioso que tengo a una causa que me trasciende. En lo personal, me recompensa de una forma que ningún logro profesional puede igualar; me devuelve una perspectiva de gratitud y empatía que me hace mejor persona antes que mejor profesional.

Y lo más increíble es cuando veo a mi equipo sumarse. Algo cambia en nosotros cuando dejamos de hablar de objetivos comerciales y nos ponemos la pechera de voluntarios. Compartir estas experiencias nos une desde otro lugar: nos vuelve un equipo más solidario, más sensible y mucho más cohesionado.

Hubo un momento este año que guardo con especial cariño, cuando tuve la oportunidad de ser parte del jurado del Samsung Innovation campus. Ver el impacto de nuestra cultura de trabajo en la comunidad me hizo sentir un orgullo inmenso de pertenecer a Randstad. Me di cuenta de que no solo trabajamos para una empresa líder, sino para una organización que entiende que su mayor éxito es dejar una huella positiva en el mundo.

¡Gracias por dejarme ser parte de este camino!”



**Christian Gravenhorst**  
Manager de RPO & Digital

## alianzas que potencian el impacto.

### Potrero Digital:

Nuestra alianza con Potrero Digital (Fundación Compromiso) continuó fortaleciéndose. Durante 2025 realizamos tres actividades:

1. Taller de búsqueda de empleo para todos los alumnos de los distintos potreros a nivel nacional.
2. Realizamos también una visita al Penal del San Martín en conjunto con la Fundación Espartanos y brindamos un taller de empleo y armado de CV con la participación de 30 espartanos.
3. Taller para emprendedores, en colaboración con Distrito Quartier.

Estas iniciativas buscan fortalecer las oportunidades laborales de jóvenes y personas en contextos de vulnerabilidad.

Potenciando la reinserción



## red de empleabilidad para Samsung Innovation Campus.

Participamos en la tercera edición de este programa, en la que, gracias al compromiso de 9 voluntarias y voluntarios que dedicaron 21 horas de voluntariado corporativo, logramos impactar positivamente en 40 estudiantes del Samsung Innovation Campus.

### Proceso de selección de becarios/as

Por primera vez, en esta edición colaboramos en el proceso de selección de las personas becadas, con el objetivo de aumentar la tasa de completitud del programa. Para ello, desarrollamos una cápsula en la herramienta Relevance, donde las postulantes respondieron una serie de preguntas, complementada con sesiones de assessment grupales y una evaluación individual. Esta información fue utilizada por los organizadores del programa para realizar la selección.

### Sesiones y mentorías

Realizamos sesiones de mentoría y desarrollo de habilidades para el trabajo dirigidas a las participantes del programa, con el objetivo de brindarles una visión de las oportunidades que ofrece el mercado actual, los puestos a los que pueden postularse a partir de las herramientas adquiridas en su formación, los recursos disponibles para potenciar su inserción laboral y armado de CV.

### Entrega de diplomas y jurado

Por primera vez, participamos en la entrega de diplomas a través de la presencia de nuestra Responsable de Public Affairs & Sostenibilidad, Julieta Ferrero.

Además, nuestro RPO & Digital Manager, Christian Gravenhorst, formó parte del jurado encargado de seleccionar el proyecto ganador entre los cinco proyectos finalistas.

Samsung Innovation Campus, es un programa de innovación y conocimiento que busca potenciar a las personas mediante el desarrollo de habilidades tecnológicas y promover así un futuro más equitativo.



## charlamos con Laura Lenzi

Corporate Citizenship Jr. Manager Samsung Electronics Argentina.



### 1. En base al trabajo conjunto en este programa, ¿qué valor o beneficios creés que aporta contar con un aliado como Randstad?

Randstad aporta valor desde el primer contacto. Empezando por la calidez y sensibilidad de cada una de las personas con las que nos contactamos, hasta el profesionalismo, la excelencia y el nivel de detalle implementado en cada tarea voluntaria que realizaron. Es un aliado que combina calidad humana con rigurosidad técnica, lo que eleva significativamente el impacto del programa.

### 2. Pensando en el trabajo conjunto, ¿qué aprendizajes te dejó este modelo de colaboración y en qué momento viste reflejada la sinergia entre Samsung, Conciencia (aliado técnico) y Randstad en resultados concretos?

El principal aprendizaje es el valor de la complementariedad entre actores con distintos expertise. La articulación entre Samsung, Conciencia y Randstad permitió construir un abordaje integral, donde cada parte potencia a la otra. La sinergia se vio reflejada especialmente en las instancias de selección y acompañamiento, donde la mirada técnica, el conocimiento del territorio y la experiencia en empleabilidad se integraron logrando procesos más sólidos, equitativos y efectivos.

### 3. ¿Qué cambios observaron en 2025 en el nivel de compromiso de los participantes del programa en comparación con ediciones anteriores? En la práctica, ¿qué diferencia hizo contar con el acompañamiento de Randstad en el proceso de selección?

En 2025 se evidenció un mayor nivel de compromiso, preparación y claridad en los objetivos por parte de los participantes. El acompañamiento de Randstad en el proceso de selección fue clave para esto, ya que permitió identificar perfiles con mayor alineación al programa, compromiso y fortalecer la calidad de ingreso y permanencia. En la práctica, esto se tradujo en estudiantes más motivados, con mayor constancia y mejor aprovechamiento de las instancias formativas.

### 4. Para organizaciones que están evaluando este tipo de programas, ¿qué primer paso sugerirías dar para construir una iniciativa sostenible en el tiempo?

El primer paso es construir alianzas estratégicas sólidas, es la escucha, (una habilidad muy destacada en el equipo de Asuntos Públicos y Sustentabilidad de Samsung), logrando encontrarse como actores que aportan miradas complementarias y comparten el propósito. Definir objetivos claros y establecer un modelo de trabajo colaborativo definido, desde pequeños pasos que vaya aumentando. Esto permite sostener la iniciativa en el tiempo y escalar su impacto. También es clave poner a las personas en el centro del diseño del programa.

### 5. A partir de las mentorías y el trabajo junto a Randstad, ¿qué cambios observaron en la preparación de las participantes para insertarse en el mercado laboral IT?

A partir de las mentorías y el trabajo junto a Randstad, se observaron mejoras significativas en la preparación de las participantes, especialmente en habilidades blandas, confianza personal, compromiso, confianza en sí mismos, entusiasmo por encontrarse con esas personas que representan a imagen de las personas que ellos quieren ser, además de herramientas concretas para la búsqueda laboral. Se vio una evolución clara en cómo se presentan, cómo comunican sus capacidades y cómo enfrentan procesos de selección. En varios casos, este acompañamiento fue determinante para que puedan dar el paso hacia su primera oportunidad en el sector.

## formación y empleabilidad para personas con discapacidad.

Durante el año desarrollamos diversas iniciativas orientadas a **fortalecer las oportunidades laborales de personas con discapacidad (PcD)** a través de capacitaciones, talleres y alianzas con organizaciones sociales y organismos públicos.

### promoción del talento profesional

Conformamos el primer grupo de trabajo interno orientado a promover la incorporación de profesionales con discapacidad en búsquedas de talento especializado. Tras una sensibilización interna, comenzamos a construir una base de talento para presentar estos perfiles a clientes de manera proactiva. La iniciativa surgió desde el área Comercial, **reflejando la apropiación de la agenda de diversidad por parte del negocio.**

### articulación con la Secretaría de Discapacidad BA

Fortalecimos nuestra alianza con la Secretaría de BA Discapacidad mediante la realización de 8 talleres presenciales y virtuales sobre empleabilidad y primeros pasos en LinkedIn. Articulación reconocida por la Secretaría de Discapacidad.

**245 personas beneficiadas**

#### EMPLEABILIDAD

### PcD

### alianza con CILSA

En colaboración con ONG CILSA brindamos una cápsula de empleabilidad en el Bootcamp IT, dirigida a personas con discapacidad para formar en la búsqueda de empleo IT. **52 personas capacitadas**

Además, reforzamos nuestra alianza mediante el financiamiento de **4 becas** para mujeres con discapacidad, destinadas a su formación en distintos trayectos educativos ofrecidos por la organización.

### talleres de empleabilidad

Dimos en 3 oportunidades, nuestro taller de empleabilidad para PcD dentro de las ferias de empleo de la Ciudad de Buenos Aires, consolidándose como una iniciativa destacada.

Por otra parte, realizamos por primera vez un taller de tips de empleabilidad para personas con discapacidad en el Barrio Mugica.



barrio mugica



feria de empleo BA

## formación para jóvenes: primera oportunidad laboral.

### presentes en las escuelas.

Se llevó adelante el taller Mi empleo en 20 escuelas secundarias públicas y privadas de distintas provincias del país.



A través de este programa brindamos herramientas para la inserción laboral, incluyendo:

- armado de CV
- preparación para entrevistas
- búsqueda de empleo
- primeros pasos en el
- mercado laboral

#### Impacto:

- 945 estudiantes alcanzados
- 42 voluntarios participantes
- 70 horas de voluntariado



### prácticas de vinculación al futuro.

En articulación con el Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires, desarrollamos nuevamente las Prácticas de Vinculación al Futuro, una iniciativa que acerca a estudiantes del último año de escuelas públicas experiencias reales del mundo del trabajo.

#### Durante el programa los estudiantes trabajaron en:

- construcción de CV
- preparación para entrevistas laborales
- conocimiento de nuestra base de datos Eureka
- introducción a la consultoría en Recursos Humanos

Además:

- diseñaron un [proyecto de innovación social](#)
- conocieron el trabajo del equipo de comunicaciones de la compañía.

El programa consistió en [10 encuentros realizados entre septiembre y octubre](#), donde los estudiantes pudieron experimentar una semana laboral junto a nuestros equipos.

#### Impacto

- 43 estudiantes participantes
- 24 colaboradores involucrados
- 96 horas totales de voluntariado

### expo empleo CABA.

Durante este año participamos de 2 ediciones de este evento, en las que pudimos ofrecer herramientas a más de 15.000 personas que se acercaron durante las jornadas. Además, impactamos de manera directa en más de 400 personas a través de nuestros talleres de empleo, simulacros de entrevistas y el taller de empleabilidad para personas con discapacidad.

La iniciativa contó con más de 18 horas de voluntariado corporativo y la participación de un total de 25 voluntarios.

### universidades.

Durante el año articulamos con [12 universidades](#) de todo el país, brindando talleres de empleabilidad orientados a fortalecer la transición de los estudiantes hacia el mercado laboral.

#### Impacto:

- 890 estudiantes alcanzados
- 28 voluntarios
- más de 45 horas de voluntariado corporativo



## expo empleo Rosario & Neuquén.

Participamos con nuestro stand y charlas sobre el mundo del trabajo y tips de empleabilidad en Rosario y en Neuquén, ayudando a los jóvenes a construir sus trayectos laborales y asesorándolos de manera personalizada.



En conjunto con una red de empresas, acompañamos a la Fundación Empujar - Empresas unidas para jóvenes de Argentina -, una organización sin fines de lucro que articula empresas, voluntarios y aliados para acompañar a jóvenes de contextos vulnerables hacia su primer empleo formal, con gestión transparente y enfoque en resultados.



### Actividades realizadas

- clases de empleabilidad
- entrenamiento laboral
- historias que empujan
- simulacro de entrevista grupal
- simulacro de entrevista individual
- visita a la oficina de Rosario

## trabajando cerca de las comunidades.

### Continuamos nuestro compromiso con los barrios Fraga y Mugica.

#### Barrio Mugica.

Desde 2018 desarrollamos un programa de inclusión laboral en Barrio Mugica, en articulación público-privada con el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Esta iniciativa ofrece entrevistas, capacitaciones y herramientas para mejorar la empleabilidad de los vecinos del barrio. Con el tiempo, la alianza se ha fortalecido y hoy involucra a cinco sucursales de Randstad que brindan capacitaciones mensuales. Además, nuestras oficinas participan activamente en la búsqueda de talento proveniente de Barrio Mugica, promoviendo así una mayor equidad también dentro de nuestra propia organización.

Desde el inicio del proyecto, se realizaron 700 entrevistas y 45 talleres de empleabilidad, con la participación de 92 voluntarios, beneficiando a 700 personas y logrando 170 inserciones laborales.

Cabe destacar que, por tercer año consecutivo, recibimos las distinciones del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires en empleabilidad y formación, en reconocimiento al trabajo realizado para la inserción laboral de vecinos de Barrio Mugica.



#### Durante 2025:

realizamos 7 visitas al barrio y participamos de las 2 ferias barriales que se organizaron.

Las actividades incluyeron:

- mentorías para emprendedores
- simulacros de entrevistas
- talleres de empleabilidad, incluyendo por primera vez un taller para personas con discapacidad

#### Impacto 2025

- 251 personas alcanzadas
- 13 voluntarios
- 23 horas de voluntariado



En el marco de la visita del CEO Global de Randstad, Sander van't Noordende, recorrimos junto a él el Barrio Mugica, con el objetivo de que pudiera conocer de primera mano la transformación del barrio y su impacto en la vida de las personas, alineado con nuestra estrategia de igualdad de oportunidades y el diseño del mercado laboral decente, diverso e inclusivo.

En este sentido, se realizó un recorrido por el barrio, liderado por los referentes del proceso de urbanización, quienes compartieron la historia, los avances alcanzados y los desafíos aún pendientes, incluyendo la visita al centro comunitario y al CeDEL.

Como cierre de la jornada, se llevó a cabo el Taller de Orientación Laboral, facilitado por el equipo de Randstad, una iniciativa que impulsamos mensualmente desde 2018 con el propósito de contribuir a la empleabilidad y al acceso a empleos formales y decentes para los vecinos y vecinas del barrio.

En este video Marcia nos cuenta cómo fue ser la guía de Sander dentro del barrio.



## barrio Fraga.

Con el objetivo de contribuir a la construcción de un espacio de redes de trabajo entre el gobierno de la ciudad y la sociedad civil, en 2025 visitamos el barrio en dos oportunidades para brindar nuestro taller de empleo en el CeDEL y poder ayudar a los vecinos y vecinas en la búsqueda laboral.

### Impacto 2025:

- 50 personas beneficiadas
- 3 voluntarios
- 2 talleres



## capacitación y networking con emprendedores de barrio mugica.

En conjunto con SOCIALBA y en articulación con Distrito Quartier y con Fundación Compromiso, a través de su programa Potrero Digital, impulsamos un espacio de capacitación y networking destinado a emprendedores del Barrio 31 y de otros barrios, entre ellos la Villa 1-11-14, Recoleta, Monte Chingolo y Dock Sud.

Se trató de un encuentro sumamente productivo, en el que cada emprendimiento pudo incorporar nuevas herramientas y conocimientos orientados a fortalecer sus capacidades y potenciar su desarrollo.



## nuestra agenda en sostenibilidad.

Durante el año también participamos en distintos espacios de diálogo, networking y posicionamiento vinculados a diversidad, inclusión y sostenibilidad.

Entre ellos:

- Mesa de Acción Colectiva por la Discapacidad – Gobierno de CABA
- Panel Banco Mundial + Bolsa de Comercio de Rosario
- Red PARES – Iniciativa público privada del GCBA con foco en la equidad de género y el intercambio de empresas y asociaciones para potenciar programas y desarrollo de networking entre los participantes
- Desayuno DEI para la división de HealthCare & Professionals
- Desayuno DEI para la división de Logística & Professionals
- Focus Group de especialistas en sostenibilidad

En el 2025 fortalecimos nuestro vínculo con la Secretaría de Economía plateada de GCBA por medio de la Gerencia de Empleabilidad para Personas Mayores participando de una jornada llamada Dialogando BA. En ese espacio que convocó al sector privado, organizaciones de la sociedad civil y sector público, nuestro Director de Public Affairs y Sostenibilidad participó como speaker, aportando la mirada del sector privado en el desafío de la inclusión laboral de personas seniors, abordando temas como:

- Puestos laborales y tareas adecuadas para personas +50.
- Beneficios de la inclusión laboral intergeneracional.
- Experiencias y casos de éxito en la contratación de +50.
- Adaptaciones necesarias en los espacios de trabajo.

A su vez, llevamos adelante un taller de empleabilidad para personas convocadas por la gerencia de empleabilidad para personas mayores, logrando un **impacto en 45 personas y con la participación de 2 voluntarios.**



## nuestro compromiso a futuro.

| ¿qué nos propusimos para 2025?                                                                                                                                                                                                                      | ¿cuáles fueron nuestros avances?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ¿cuáles son nuestros compromisos para 2026?                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Partner for talent: formar al personal interno sobre entornos de trabajo diversos y equitativos, incluyendo el abordaje de nuestra política de irregularidades. Asumimos también el compromiso de formar en sostenibilidad a todo el equipo.</p> | <p>Durante el 2025 continuamos los entrenamientos en diversidad e inclusión para todo el personal interno así como también el trabajo sobre la Agenda 2030 y los ODS al organizar diferentes eventos internos en el marco de la semana de la sostenibilidad.</p>                                                                                               | <p>Los compromisos para el 2026 estarán en línea con la estrategia de equidad que la compañía lleva adelante, asegurando que cada persona cuente con las herramientas y conocimientos suficientes para desarrollar una cultura diversa e inclusiva.</p> |
| <p>Voluntariado corporativo: incrementar los impactos y mejorar la trazabilidad de nuestros programas para poder identificar los impactos y beneficios del voluntariado corporativo.</p>                                                            | <p>Los resultados de este año demuestran un importante incremento año sobre año de los beneficiarios (+30%) así como también de la red de aliados para la implementación de este programa. Logramos también que 1 de cada 3 randstadeanos/as sea parte del voluntariado corporativo, sumando una propuesta de valor de alto impacto para nuestra compañía.</p> | <p>El gran desafío para este año es mantener el alto % de participación del personal interno así como lograr incorporar un sistema de seguimiento de impacto de los programas implementados.</p>                                                        |
| <p>EDI&amp;B: sumar esfuerzos para contribuir a la agenda de discapacidad, aportando conocimiento y como intermediarios para el acceso al trabajo.</p>                                                                                              | <p>Potenciamos nuestra agenda de inclusión de personas con discapacidad participando de ferias y foros así como también a través del acompañamiento a empresas y talentos para ingresar al mundo del trabajo.</p>                                                                                                                                              | <p>Fortalecer la red de aliados para llevar implementar nuestra agenda interna así como también acompañar a nuestra red de clientes en el desafío de incorporar talento.</p>                                                                            |

## compromiso con la excelencia: nuestro trabajo en pos de un servicio de calidad.

La excelencia en nuestros servicios es la razón por la que Randstad es el socio preferido de talento para muchas organizaciones. Nuestro objetivo es simple: crear la mejor y más eficiente experiencia para nuestros clientes.

En este capítulo abordamos cómo Randstad impulsa la excelencia en sus servicios a través de la incorporación de tecnología y el fortalecimiento de pilares estratégicos como la cadena de valor, el equipo interno y los talentos, buscando al mismo tiempo dar respuesta a las expectativas de sus grupos de interés.



- ODS 04 | La capacitación de las personas en el trabajo es clave para la promoción de oportunidades de aprendizaje durante toda la vida.
- ODS 08 | Llevamos adelante acciones específicas que mejoran el acceso al empleo de grupos vulnerables, mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, contribuyendo al crecimiento económico inclusivo y sostenible.
- ODS 17 | Establecemos alianzas para maximizar nuestros impactos.

## índice.

|                                                    |           |
|----------------------------------------------------|-----------|
| Diálogo y gestión                                  | página 41 |
| Innovación tecnológica en nuestro negocio          | página 44 |
| Invertimos en capacitación y desarrollo            | página 45 |
| Cuidamos la salud y seguridad de las personas      | página 48 |
| Calidad que impulsa una cadena de valor sostenible | página 53 |
| Comprometidos con el medioambiente                 | página 54 |

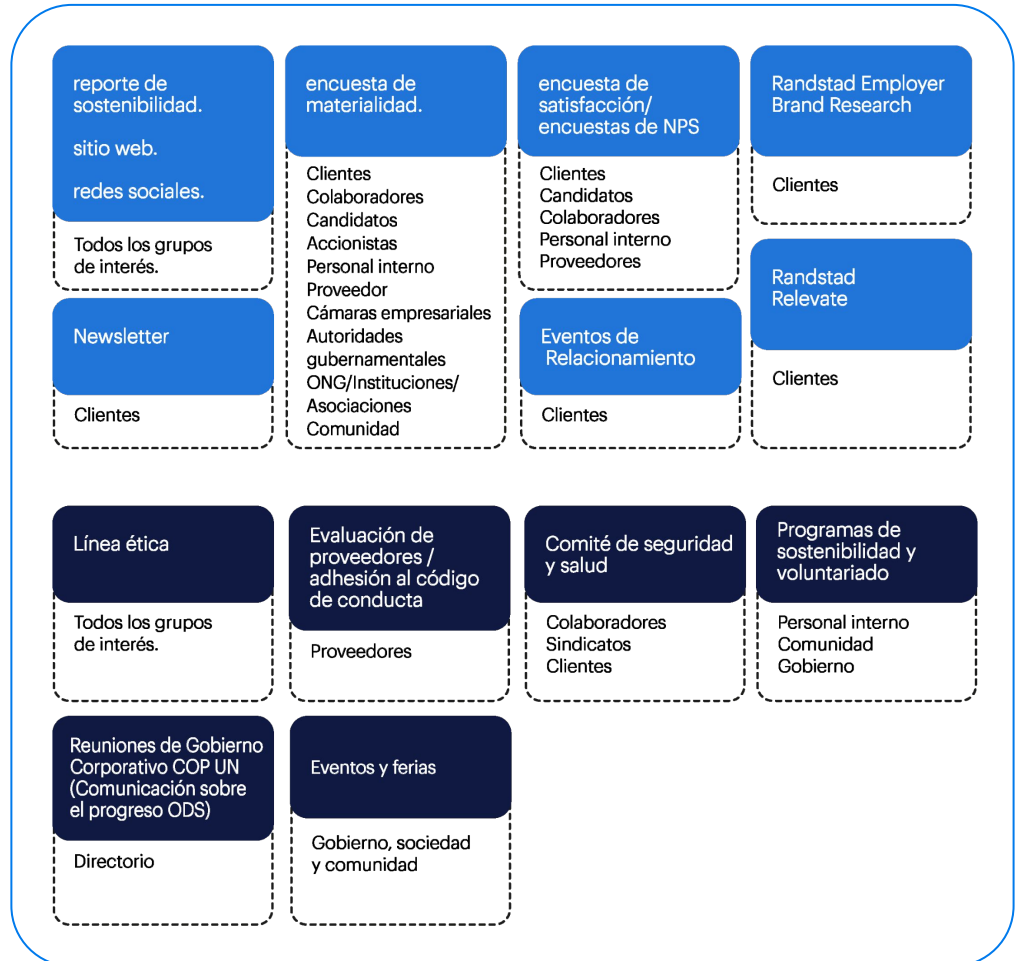


## diálogo y gestión.

Consideramos prioritario escuchar a nuestros grupos de interés para dar respuesta a sus necesidades y expectativas.

### canales de comunicación.

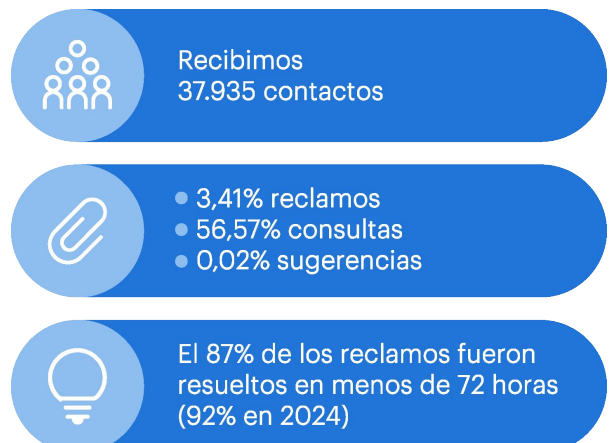
Contamos con diversos canales de diálogo y de información, para mantenernos en contacto con nuestros grupos de interés.



### gestión de reclamos y consultas.

A través de los distintos canales oficiales recibimos consultas, sugerencias y reclamos que son centralizados y gestionados por un equipo especializado mediante una plataforma interna, con el objetivo de otorgar una resolución en un plazo máximo de 72 horas hábiles.

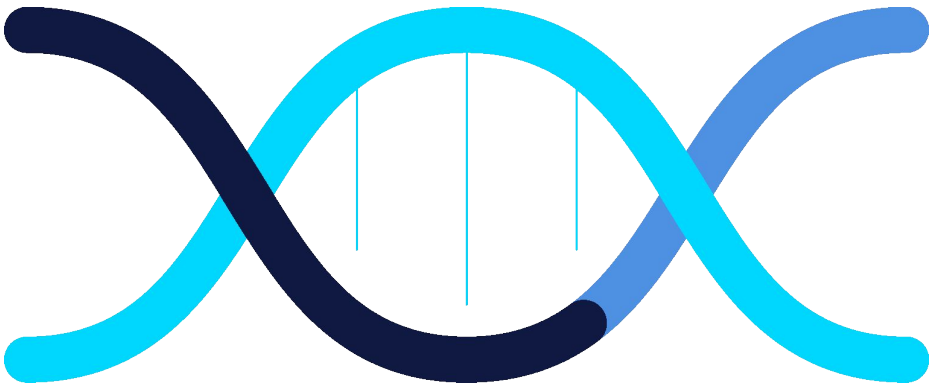
#### Centro de experiencia - Gestión de incidencias



# ADN randstad: seguimos impulsando la mejora a través de la medición.

Mediante esta herramienta buscamos conocer el nivel de satisfacción de nuestros públicos y medir qué tan dispuestos están a recomendarnos. Estos indicadores nos permiten evaluar nuestro desempeño e implementar planes de mejora.

|                       | Muestra | NPS (Net Promoter Score)<br>del 0 al 100, ¿qué tan probable es que nos recomiendes a un amigo o colega? | C-SAT: nivel de satisfacción<br>¿cuán satisfecho estás con el servicio brindado? | Fortalezas                                                                                        |
|-----------------------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Clientes              | 1.551   | 62 (vs. 65 en 2024)                                                                                     | 8,57/10 (8,64 en 2024)                                                           | atención personalizada y fluida<br>velocidad y calidad de respuesta<br>servicio                   |
| Colaboradores         | 3.703   | 71 (= que en 2024)                                                                                      | 8,89/10 (9,5 en 2024)                                                            | excelente atención<br>amabilidad y predisposición<br>muy buenas experiencias                      |
| Candidatos            | 1.911   | 48 (vs. 54 en 2024)                                                                                     | 8,1/10 (8,42 en 2024)                                                            | excelente atención<br>oportunidad laboral<br>amabilidad y predisposición                          |
| Proveedores           | 63      | 71 (vs. 70 en 2024)                                                                                     | -                                                                                | muy buena experiencia<br>responsabilidad, seriedad y profesionalismo<br>acompañamiento y cercanía |
| Centro de experiencia | 2.021   | 76 (nueva encuesta: llamadas entrantes al 0800)                                                         | 4,83/5                                                                           | -                                                                                                 |
| Talent Center         | 12.113  | 88 (vs. 86 en 2024)                                                                                     | 4,89/5 (4,9 en 2024)                                                             | -                                                                                                 |



## fortaleciendo el vínculo con nuestros clientes.

Durante el año llevamos adelante diversos espacios de encuentro orientados a fortalecer la relación con nuestros clientes y continuar consolidando el posicionamiento de nuestra marca. Entre las principales iniciativas se destacan desayunos realizados en nuestras oficinas en distintos puntos del país, eventos con speakers invitados que promovieron instancias de networking con clientes y prospectos, así como invitaciones a espectáculos y eventos deportivos. Asimismo, continuamos desarrollando los encuentros de Randstad Forum, el foro sobre el futuro del trabajo que reúne a líderes de Recursos Humanos de las principales compañías del país para reflexionar y debatir sobre tendencias de largo plazo. En 2025, la primera edición se llevó adelante en un summit co-creado en conjunto con Forbes. El segundo encuentro tuvo lugar en YPF y cerramos el año con un último encuentro en Bayer.



## randstad employer brand research.

Realizamos la 13ª edición del Randstad Employer Brand Research (REBR), un estudio independiente sobre marca empleadora de alcance global y local que analiza los factores que los trabajadores consideran más relevantes al elegir una empresa para trabajar. Se trata de un estudio completo e inclusivo, realizado en base a la opinión de más de 170.000 encuestados en 34 países y premia a las empresas con mejores indicadores de empleabilidad en el país.

Para esto, realizamos un encuentro donde reunimos a los empleadores más importantes del país, presentamos los principales resultados del estudio y premiamos al top 3 de empresas más atractivas para trabajar en Argentina.

Podés conocer más sobre el estudio en:  
[randstad.com.ar/employer-branding](https://randstad.com.ar/employer-branding)



## innovación tecnológica en nuestro negocio.

Construimos relaciones duraderas a partir del toque humano, potenciado con la mejor tecnología.

En 2025, continuamos fortaleciendo nuestro programa **Randstad Relevance**, optimizando nuestras herramientas tanto para talentos (**Randstad App**) como para clientes (**Relevance HR Portal**). De esta manera, consolidamos a la Randstad App como el canal N.º 1 de postulación, a través de la creación, optimización y gestión de journeys que acompañan a los talentos en cada etapa de su búsqueda laboral. **Randstad Relevance** está diseñado para acercar a las personas al trabajo que desean y a los empleadores al talento que necesitan.

### relevance app.

Es un portal de autogestión que ofrece una experiencia similar a la de una sucursal, disponible las 24 horas, todos los días. Permite a los usuarios recibir notificaciones sobre nuevas oportunidades que se ajusten a sus preferencias y guardar sus búsquedas favoritas, simplificando el proceso de postulación. A través de nuestra tecnología móvil, buscamos mejorar integralmente la experiencia, facilitando cada etapa y garantizando siempre el acompañamiento y soporte de nuestros consultores.

### relevance interview.

Agiliza el pre-screening mediante chatbots y entrevistas en video, voz y texto, reduciendo los tiempos de cobertura de vacantes y mejorando la experiencia del candidato con una solución segura y sustentable, que promueve procesos de postulación y preselección más ágiles y eficientes.

### relevance talent assessment.

Es una plataforma diseñada a medida para evaluar de forma más precisa las competencias de los candidatos en el entorno laboral. Permite evaluar competencias con herramientas basadas en algoritmos, reduciendo la subjetividad en la selección. En 2025 incorporamos nuevas pruebas (Inglés, Razonamiento y Conocimientos Digitales) que permiten analizar habilidades técnicas y cognitivas clave según los requerimientos de cada búsqueda.

### relevance HR portal.

Permite a los clientes realizar solicitudes de colaboradores temporales, acceder a la información de los trabajadores y gestionar documentación desde un único lugar. Además, posibilita la evaluación de competencias y desempeño, contando con un dashboard en tiempo real compartido con nuestros clientes. Esta digitalización agrega valor al generar datos más robustos que nos permiten optimizar continuamente nuestro servicio.

## invertimos en capacitación y desarrollo.

Acompañamos el crecimiento de las personas que día a día forman parte de nuestra compañía.

Las personas están en el corazón de nuestro negocio: como nuestro activo clave, necesitamos que nuestros empleados tengan las habilidades adecuadas y estén motivados para cumplir con nuestra ambición.

Apoyar el desarrollo de nuestro personal no solo mejora la calidad de nuestros servicios sino que también aumenta el bienestar de nuestros empleados.

### personal interno

En 2025 invertimos en

**16.017**

horas de capacitación

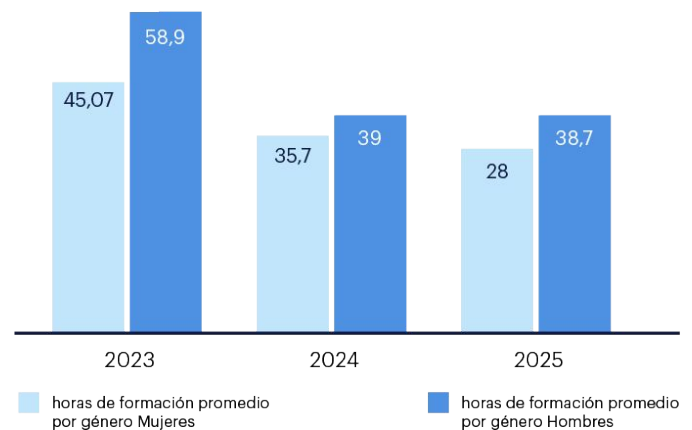
• 57,7% destinadas a mujeres  
y 42,3% a hombres

| Horas de capacitación por género y categoría laboral | Mujeres | Hombres | Total |
|------------------------------------------------------|---------|---------|-------|
| Personal de línea                                    | 6240    | 2590    | 8830  |
| Mandos medios                                        | 2981    | 4001    | 6982  |
| Personal jerárquico                                  | 20      | 185     | 205   |
| Total                                                | 9241    | 6776    | 16017 |

Objetivo 2025:  
promedio de 16 h  
de capacitación  
por empleado

En 2025, el objetivo de formación fue de 16 horas anuales por empleado. La meta fue superada obteniéndose un promedio general de 31,78 horas de capacitación por colaborador. En el desglose por género, ambos grupos superaron el objetivo. De esta manera, continuamos fortaleciendo el desarrollo de nuestro personal interno a través de una amplia oferta de capacitaciones orientadas al crecimiento profesional y la mejora continua.

horas de formación promedio por género



- Formación académica, técnica y de negocio
- Mejores habilidades blandas
- Innovación y transformación digital
- Capacitaciones en Diversidad, equidad e inclusión

## la experiencia de trabajar en randstad.

Queremos que ser parte de Randstad sea un orgullo para nuestro equipo, y para esto, ofrecemos beneficios accesibles para todos, sin importar la categoría, región o antigüedad laboral.

### Bienestar y salud:

- Gimnasio
- Snacks saludables en las oficinas
- Medicina prepaga
- Vacuna antigripal

### Formación:

- EF: plataforma online de cursos de inglés
- Descuentos en diferentes universidades para carreras de posgrado

### Regalos para fechas especiales:

- Regalo por nacimiento
- Kit de estudio para hijos/as en etapa escolar, hijos/as en universidad y personal interno que se encuentre cursando una carrera universitaria.
- Regalo de cumpleaños
- Regalos por aniversarios en la compañía.
- Regalo por graduación
- Caja de navidad



Cuando invertimos en nuestras personas, generamos una cadena de excelencia que las motiva y las impulsa a convertirse en socios confiables para nuestros grupos de interés.

## evaluamos el desempeño.

Año tras año realizamos una encuesta para evaluar la satisfacción de nuestros empleados y así poder encontrar acciones de mejora.

En 2025 mejoramos el resultado del ejercicio anterior, pero con un nivel de participación menor.

| Resultados encuesta de clima interno |      |        |        |
|--------------------------------------|------|--------|--------|
| Período                              | 2025 | 2024   | 2023   |
| Participación                        | 79%  | 98,91% | 96,90% |
| Puntuación                           | 8,6  | 8,5    | 9,7    |

## además, anualmente llevamos adelante un proceso para evaluar el desempeño del personal interno.

Nuestro proceso de evaluación de desempeño, denominado “Grandes conversaciones”, se realiza a través de una plataforma digital que permite definir los objetivos y KPI del período, así como realizar las instancias de seguimiento y evaluación.

El ciclo se desarrolla de marzo a febrero. Al cierre de este informe, el proceso se encuentra en su tercera etapa; por lo tanto, la información presentada corresponde a los colaboradores que ya completaron las fases de definición de objetivos y seguimiento, quedando pendiente la evaluación final prevista para febrero.

| Evaluación de desempeño, por género |              |
|-------------------------------------|--------------|
| Femenino                            | 303 (92,1%)  |
| Masculino                           | 163 (93,14%) |
| Suma total                          | 466 (92,46%) |

| Evaluación de desempeño, por nivel |              |
|------------------------------------|--------------|
| Personal de línea                  | 311 (91,74%) |
| Mandos medios                      | 145 (92,95%) |
| Personal Jerárquico                | 10 (100%)    |

## cuidamos la salud y la seguridad de las personas.

La salud y la seguridad son aspectos centrales para garantizar entornos de trabajo sostenibles y proteger el bienestar de las personas que forman parte de Randstad. A través de políticas, procesos y programas de prevención, se promueve una cultura orientada al cuidado, la identificación temprana de riesgos y la mejora continua de las condiciones laborales.

### espacios de participación.

La gestión de la salud y la seguridad se articula a través de comités formales que reúnen a las áreas internas, los representantes de las personas trabajadoras y la aseguradora de riesgos del trabajo (ART). Estos espacios permiten analizar indicadores, coordinar acciones preventivas y dar seguimiento a los principales riesgos. Para los colaboradores asignados a clientes, funciona un comité específico junto a la ART, enfocado en la revisión de la siniestralidad y la implementación de medidas de prevención en establecimientos de terceros. En el caso del personal interno, se cuenta con un comité mixto con representantes de la empresa y de los trabajadores, que se reúne periódicamente y promueve condiciones de trabajo seguras y saludables.

### acompañamiento médico.

Contamos con un servicio de medicina laboral que gestiona de manera integral la salud de las personas trabajadoras. Este equipo es responsable de evaluar los exámenes preocupacionales y periódicos, auditar tratamientos médicos, revisar certificados de ausentismo y brindar acompañamiento a los colaboradores en caso de accidentes o situaciones complejas. Asimismo, participa activamente en los comités de salud y seguridad y en la planificación anual de capacitaciones, contribuyendo a fortalecer la prevención y el bienestar en el entorno laboral.

### sistema de gestión certificado.

La certificación iso 45001 para la casa central en rosario consolida el compromiso de la organización con estándares internacionales y con una gestión preventiva orientada a la mejora continua de las condiciones de trabajo.

## identificación de peligros y evaluación de riesgos.

Contamos con un procedimiento para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos, aplicado a cada puesto y actividad. A partir de este análisis, se determina un nivel de riesgo inicial en función de la probabilidad de ocurrencia y la gravedad de las posibles consecuencias.

Con base en los resultados, se definen e implementan medidas de control orientadas a eliminar o reducir los riesgos identificados. Posteriormente, se evalúa la eficacia de estos controles y se recalcula el nivel de riesgo residual, lo que permite establecer el nivel de riesgo final asociado a cada actividad.

Este proceso se revisa de manera periódica, al menos una vez al año, con el objetivo de asegurar su vigencia y promover la mejora continua en las condiciones de trabajo.



### canales de reporte.

**código qr** disponible en todas las oficinas y sucursales para comunicar situaciones de riesgo o irregularidades de forma directa.

**línea global de denuncias confidenciales**, que permite canalizar consultas o denuncias de cualquier tipo y activa protocolos de actuación cuando corresponde.

## controles y auditorías preventivas.

La gestión preventiva se complementa con un esquema de controles y auditorías en los principales entornos de trabajo, con foco en las operaciones de mayor exposición al riesgo.

En el caso del talento asignado a clientes, se implementa un plan de reducción de accidentes que abarca a 25 empresas usuarias con mayor siniestralidad, donde se realizan visitas de control al menos una vez al año, e incluso con frecuencia semanal en los casos críticos.

Nuestras sucursales cuentan con un cronograma anual de visitas presenciales o remotas, mediante checklists que relevan condiciones edilicias, señalización de seguridad y aspectos ergonómicos, entre otros. Los desvíos detectados son comunicados a las áreas responsables para su análisis y resolución.

En la Casa Central de Rosario, el 100% del personal está alcanzado por auditorías de campo, recorridas y controles periódicos.

## construimos seguridad desde la formación.

La capacitación es una herramienta indispensable para prevenir riesgos y promover entornos de trabajo seguros. Por eso, se implementa un plan anual de formación en salud y seguridad, en línea con los requisitos de la Resolución SRT 905/15, que aborda tanto contenidos generales como riesgos específicos según la actividad.



**9.045 horas**

de capacitación en salud y seguridad para talento



inducción digital obligatoria  
todos los ingresantes reciben  
una inducción en salud y  
seguridad a través de la  
randstad app.



formación para reducir la  
siniestralidad: módulos para equipos  
de reclutamiento sobre riesgos por  
industria, inducciones específicas por  
sector de actividad, capacitaciones  
según los riesgos de cada operación  
formación en trabajo en altura,  
espacios confinados, riesgos químicos  
y manejo de equipos capacitaciones  
para supervisores y manuales por  
perfil de tarea

## indicadores de salud y seguridad.

El cuidado de las personas es una prioridad en todas las operaciones de Randstad. Por eso, se realiza un seguimiento continuo de los indicadores de siniestralidad, con el objetivo de identificar riesgos, fortalecer las acciones preventivas y mejorar las condiciones de trabajo.

Para reflejar con mayor precisión los distintos entornos laborales, los resultados se presentan diferenciando entre el talento asignado a clientes y el personal interno, lo que permite orientar las estrategias de prevención según las características de cada actividad.

### personal interno.

| Indicador                    | 2025 |
|------------------------------|------|
| Accidentes de trabajo        | 0    |
| Enfermedades profesionales   | 0    |
| Accidentes in itinere        | 2    |
| Días perdidos por siniestros | 21   |
| Fallecidos                   | 0    |

En 2025 invertimos 3.115 h de capacitación en HyS para nuestro personal interno.

### talento asignado a clientes.

| Indicador                        | 2025   |
|----------------------------------|--------|
| Accidentes de trabajo            | 463    |
| Accidentes in itinere            | 267    |
| Enfermedades profesionales       | 8      |
| Tasa de frecuencia de accidentes | 5,02   |
| Índice de incidencia             | 3,2    |
| Días perdidos por siniestros     | 14.719 |
| Fallecidos                       | 0      |

## la prevención como resultado.

Durante el período no se registraron accidentes fatales, en un contexto de estabilidad en los indicadores de siniestralidad y de continuidad en las acciones de prevención, especialmente en industrias de mayores riesgos.

## ART como aliado estratégico.

A lo largo del año se profundizó el trabajo conjunto con la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART), fortaleciendo las acciones de prevención en establecimientos de terceros y estableciendo un sistema de monitoreo mensual de indicadores a través de un comité específico. En este marco, se avanzó en la alineación de los indicadores de siniestralidad con la metodología de medición de la ART, proceso que continuará durante 2026 con la adopción definitiva de este nuevo esquema. También se llevó adelante una revisión integral del procedimiento de notificación y reporte de accidentes graves, incorporando responsabilidades claras para toda la cadena de involucrados, desde el cliente y el colaborador hasta las áreas internas de la organización. Este proceso permitió fortalecer los mecanismos de respuesta y prevención, especialmente en actividades de mayor riesgo.



Monitoreo mensual  
de indicadores



Auditorías en  
establecimientos



Alineación de  
metodologías



Mejora en  
procedimientos

### Desafíos 2026:

- Fortalecer el trabajo a nivel global con Randstad y las distintas operaciones del grupo, promoviendo el intercambio de información, buenas prácticas y criterios comunes de control y prevención.
- Dar continuidad al trabajo conjunto con la ART, ampliando los controles y auditorías a nuevas zonas y actividades.
- Avanzar en la implementación del nuevo esquema de medición de indicadores de siniestralidad para las empresas usuarias.
- Explorar el uso de herramientas tecnológicas, como inteligencia artificial y entrenamientos con realidad virtual o aumentada, para innovar en los procesos de capacitación y mejorar la participación de las personas.

## calidad que impulsa una cadena de valor sostenible.

Durante 2025 logramos mantener la certificación de nuestro Sistema de Gestión de Calidad bajo la norma ISO 9001:2015, con alcance para todo el país, al superar sin desvíos la auditoría de seguimiento realizada por TÜV Rheinland. Una de las fortalezas señaladas fue el desarrollo de políticas inclusivas como marco de las acciones de sustentabilidad.

**Alcance certificado:** Servicio de provisión de personal eventual y Servicio de tercerizaciones de personal, comprendiendo la Comercialización, Reclutamiento, Selección, Contratación y Administración de Personal conforme a lo requerido por el Cliente, en todo el ámbito de la República Argentina.

Nuestro Sistema de Gestión de Calidad, constituye el marco que ordena nuestros procesos, promueve la satisfacción de clientes y la mejora continua. Es así como, a través de este marco de gestión, incorporamos estándares y controles que se extienden a proveedores y procesos clave, fortaleciendo una cadena de valor responsable. La cadena de suministro es un componente fundamental de nuestro desempeño. En este sentido, requerimos que todos nuestros proveedores adhieran a nuestros lineamientos y operen conforme a nuestra Política de Compras y Proveedores. El objetivo de esta política es asegurar que la adquisición de bienes y servicios se realice de manera socialmente responsable, sostenible y alineada con nuestros principios empresariales. Asimismo, la selección y evaluación de proveedores se rige por estos lineamientos, en concordancia con el Global Supplier Code de Randstad Holding.

En línea con nuestro compromiso con la mejora continua y la escucha activa, el área de Compras y Logística participa de la Encuesta de Servicios, una herramienta clave para relevar el nivel de satisfacción de los equipos internos respecto de la calidad, oportunidad y efectividad de los servicios brindados, así como también del programa ADN Randstad, orientado a evaluar la satisfacción de nuestros proveedores.

100%

de nuestros  
proveedores han  
aceptado nuestra  
Política de Compras y  
Proveedores

99,7%

del total del gasto se  
realizó a proveedores  
locales.

431

proveedores críticos  
Evaluados / 100%  
proveedores críticos  
evaluados

satisfacción  
proveedores:

NPS 71  
(vs 70 del 2024)

encuesta de  
servicios EDS:

NPS 65

Durante 2025, el área consolidó su estrategia de gestión responsable de proveedores mediante la formalización de acuerdos marco de largo plazo con los proveedores más relevantes en los rubros de Ropa y Equipos y Exámenes Médicos Preocupacionales. Esta iniciativa no solo optimiza la eficiencia operativa y genera economías de escala, sino que también fortalece la previsibilidad, la trazabilidad y la estandarización de criterios en la adquisición de bienes y servicios críticos.

De cara a 2026, el principal desafío será replicar estos avances en el rubro Transporte y Movilidad, así como continuar incrementando el nivel de servicio, tanto interno como externo, a través del seguimiento de los resultados de la Encuesta de Servicios y del programa ADN Proveedores. \* Proveedor local: todo aquel que tiene domicilio legal constituido dentro de la República Argentina.

## comprometidos con el medioambiente.

En Randstad asumimos nuestro rol como actor responsable en la sociedad, integrando la dimensión ambiental en nuestro modelo de gestión. Reconocemos que, aun siendo una empresa de servicios, nuestras operaciones y decisiones generan impactos ambientales —directos e indirectos—.



verification key

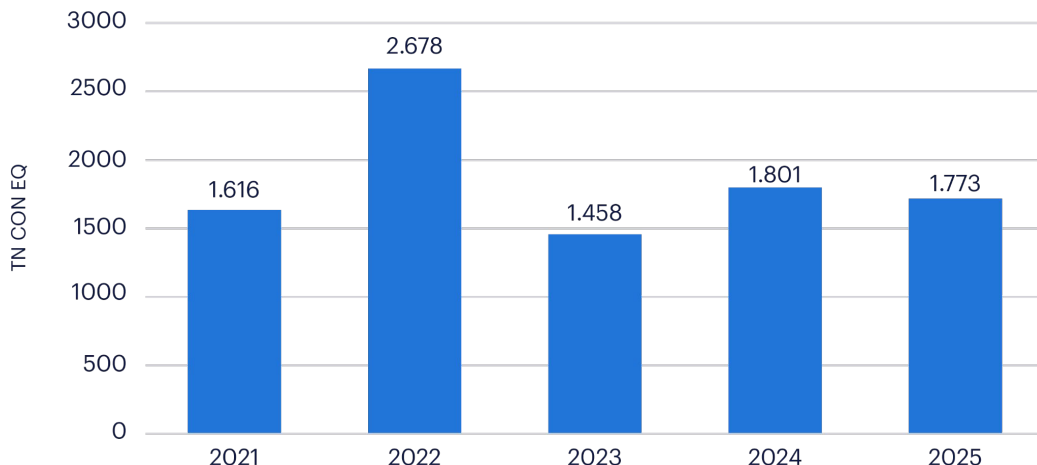
10375416

## indicadores de gestión.

Adoptamos la metodología de medición de Huella de Carbono definida por nuestra casa matriz, en consonancia con su compromiso con la metodología de Science Based Targets (SBTi).

| emisiones por fuente                                     |       |         |  |
|----------------------------------------------------------|-------|---------|--|
| por toneladas de CO2 equivalente                         | 2025  | 2024    |  |
| scope 1                                                  |       |         |  |
| gas para calefaccionar                                   | 7,6   | 5,5     |  |
| nafta para autos corporativos                            | 229,4 | 160,9   |  |
| gas diesel para autos corporativos                       | 99,0  | 111,3   |  |
| fuga de refrigerante                                     | 122,1 | 152,5   |  |
| total CO2 scope 1                                        | 458   | 430,2   |  |
| scope 2                                                  |       |         |  |
| electricidad                                             | 80    | 79,8    |  |
| garantía de origen                                       | -80   | -79,8   |  |
| electricidad sustentable                                 | 0     | 0       |  |
| calefacción urbana                                       | 0     | 11,6    |  |
| bonos de carbono                                         | 0     | -12     |  |
| total CO2 scope 2                                        | 0     | 0       |  |
| scope 3                                                  |       |         |  |
| viajes en avión                                          | 98,2  | 180,6   |  |
| otros viajes de negocio                                  | 166,1 | 194,1   |  |
| bienes y servicios adquiridos                            | 678,2 | 702,4   |  |
| desplazamiento de empleados                              | 283,3 | 207,3   |  |
| actividades relacionadas con el combustible y la energía | 89,2  | 75,0    |  |
| total CO2 scope 3                                        | 1315  | 1.359,4 |  |
| total de emisiones por tonelada métrica                  | 1.773 | 1.801   |  |
| ETCs                                                     | 535   | 555     |  |
| emisiones per ETC                                        | 3,32  | 3,24    |  |

## total de emisiones por tonelada métrica.



## nuestro compromiso con los derechos humanos y la transparencia.

En este capítulo abordamos nuestro enfoque de gobernanza corporativa, basado en la ética, la transparencia y la gestión responsable, como pilares fundamentales para una toma de decisiones sostenible. Asimismo, reafirmamos nuestro compromiso con el respeto y la promoción de los derechos humanos.

Nuestra adhesión a los principios y derechos fundamentales en el trabajo definidos por la organización internacional del trabajo (OIT) contribuye positivamente al cumplimiento de los ODS 8 y ODS 10. Al apoyar el programa jardines de cosecha contribuimos a la meta 8.7 del ODS 8 que busca asegurar la prohibición y eliminación del trabajo infantil.



## índice.

|                                                                           |           |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Gobernanza Corporativa: Ética, Transparencia y Sostenibilidad Empresarial | página 57 |
| Transparencia fiscal                                                      | página 60 |
| Protección de datos y ciberseguridad                                      | página 61 |
| Comprometidos con los Derechos Humanos                                    | página 63 |

## gobernanza corporativa para una gestión ética, transparente y sostenible.

Como líder mundial en la industria de servicios de recursos humanos, reconocemos nuestro papel en la sociedad y nuestra responsabilidad de respetar los derechos humanos.

### nuestro marco de ética empresarial:

- Principios empresariales
- Política de Reporte de Irregularidades
- Código de ética
- Política de derecho a la competencia
- Política de sobornos, regalos y hospitalidad
- Política de discriminación, intimidación y acoso
- Política de medio ambiente
- Política de protección de datos empresariales
- Política de Higiene y Seguridad en el trabajo
- Política de Derechos Humanos
- Política de Calidad
- Política de Diversidad, Equidad e Inclusión
- Principios de inteligencia artificial

En Randstad contamos con una serie de principios a través de los cuales consideramos que la compañía y quienes la integran deben conducirse. Los mismos sirven de guía de cara al relacionamiento con todos nuestros públicos de interés.

## directrices de Gobierno Corporativo.

Los miembros del Comité de Dirección son seleccionados y designados por la Presidencia de la compañía en función de sus competencias profesionales y personales, así como de su experiencia y trayectoria, en línea con las necesidades del negocio, el contexto y la industria.

El desempeño del Directorio es clave para una gestión exitosa. Por ello, promovemos su capacitación continua y evaluamos su desempeño a través del proceso "Grandes Conversaciones", el cual se aplica también al resto de los colaboradores con una frecuencia semestral.

La Dirección de Sostenibilidad y Public Affairs asume la responsabilidad ejecutiva sobre los asuntos económicos, ambientales y sociales. Esta área reporta directamente a la CEO y forma parte del Comité de Dirección, máximo órgano de gobierno de la compañía. Su rol es integrar y consolidar la sostenibilidad como un eje estratégico, en línea con el propósito de posicionarse como la empresa de talento más especializada y equitativa del mundo.

el 100% del directorio ha sido informado y capacitado sobre las políticas y procedimientos anticorrupción.

## cumplimiento y supervisión.

En Randstad aplicamos diferentes herramientas para asegurar una gestión transparente y ética.

- Implementamos procesos de debida diligencia adaptados a cada uno de nuestros grupos de interés.
- Contamos con una política de irregularidades y una política de Derechos Humanos que nos ayudan a mejorar los estándares laborales en la gestión de las personas.
- Contamos con un equipo especializado para gestionar las consultas, reclamos y sugerencias que recibimos a través de nuestros diversos canales mediante una plataforma interna.
- El equipo debe dar una respuesta y resolución dentro de un plazo máximo de 72 horas hábiles.
- Nuestros proveedores adhieren al Código de Ética y a la Política de Proveedores, con el fin de garantizar el cumplimiento de nuestros compromisos y estándares de conducta.
- Las políticas y procedimientos anticorrupción son comunicadas a todos los empleados en su inducción.

### línea ética.

Contamos con una Política de Reporte de Irregularidades que promueve una cultura de transparencia, integridad y responsabilidad, alentando a todos nuestros grupos de interés a reportar, de manera confidencial y sin temor a represalias, cualquier conducta inapropiada o incumplimiento de nuestros principios, políticas o normativa vigente. Este procedimiento establece los mecanismos para la gestión, investigación y resolución de las denuncias, garantizando el respeto por los derechos de todas las personas involucradas.

Disponemos de una Línea de Integridad disponible 24/7, gestionada por un proveedor externo independiente, que permite realizar denuncias de forma confidencial y, si se desea, anónima.

La gestión de las denuncias es liderada por el funcionario local de integridad, quien actúa como una figura imparcial responsable de recibir, evaluar y canalizar los casos reportados, asegurando su tratamiento oportuno, confidencial y conforme a la normativa vigente. A nivel global, este proceso es complementado por el funcionario central de integridad, quien supervisa y coordina los casos de mayor relevancia, especialmente aquellos que pudieran involucrar a la alta dirección.



Línea de denuncia para Argentina: 00541120397280



<https://randstad.speakup.report/en-GB/integrityatrandstad/home>



código de acceso: 129347



## indicadores.

Al igual que en 2024, durante 2025:

### 1 anticorrupción.

No contamos con casos de corrupción reportados o confirmados

### 2 cumplimiento regulatorio.

No hemos registrado casos de incumplimiento de la legislación y normativas ni hemos recibido ninguna multa.

### 3 no discriminación.

No hemos recibido denuncias por discriminación, como tampoco demandas iniciadas al respecto.

### 4 comunicaciones adecuadas.

No hemos registrado durante el periodo objeto del presente informe ningún incumplimiento relacionado con comunicaciones de Marketing.

### 5 protección de la privacidad.

No hemos recibido reclamos de terceros ni de autoridades regulatorias vinculadas a violaciones de la privacidad del cliente o pérdida de datos del cliente. Tampoco hemos tenido ningún caso de filtración, robo o pérdida de datos de clientes.

## transparencia fiscal.

Nuestra estrategia fiscal se rige por principios de ética y cumplimiento normativo, asegurando que nuestra contribución tributaria sea el reflejo fiel de la realidad económica en cada jurisdicción donde operamos. La gestión responsable de nuestras obligaciones fiscales nos permite mitigar riesgos contingentes, identificar oportunidades de optimización dentro del marco legal y generar información confiable para la toma de decisiones estratégicas.

Para garantizar la mejora continua, contamos con procesos de auditoría interna y externa. Estos mecanismos permiten resolver criterios técnicos controvertidos y asegurar el cumplimiento estricto de la normativa vigente. Asimismo, priorizamos el desarrollo de nuestro capital humano a través de programas de actualización en normas nacionales, provinciales y municipales, consolidando una reserva interna de expertos capaz de adaptarse a los cambios del entorno regulatorio.

La Dirección es el órgano máximo responsable de garantizar la integridad de la estrategia fiscal, revisando y aprobando la Política Fiscal anualmente. Este enfoque está plenamente integrado en la cultura corporativa, asegurando que cada decisión de negocio se evalúe bajo un marco de responsabilidad. Finalmente, la compañía mantiene un canal de comunicación abierto y transparente con las administraciones fiscales, buscando reducir la litigiosidad y fomentar la colaboración institucional.

En línea con los estándares de transparencia fiscal internacional y las regulaciones locales vigentes, la compañía cumple estrictamente con el Régimen Informativo País por País.

| Indicador                                                                                                    | Tiempo indeterminado                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nivel de cumplimiento de los canales de comunicación y transparencia con las administraciones fiscales.      | Óptimo. Se han mantenido canales de comunicación abiertos y proactivos con las autoridades fiscales, logrando una resolución eficiente de consultas técnicas y fomentando la colaboración institucional.      |
| Grado de alineación de la gestión fiscal con las políticas de integridad y anticorrupción de la organización | 100%. La totalidad de la estrategia fiscal se ejecuta bajo marcos de responsabilidad y ética, asegurando que cada operación posea sustancia económica real.                                                   |
| Grado de integración del marco de ética tributaria en los procesos de toma de decisiones de nuevos negocios. | El 100% de los proyectos estratégicos y decisiones de inversión han sido evaluados bajo nuestro marco de responsabilidad fiscal antes de su ejecución, garantizando la sustancia económica de cada operación. |

## protección de datos y ciberseguridad.

Priorizamos la protección de datos, la seguridad de la información y el compromiso con la inteligencia artificial ética mediante la implementación de políticas y procedimientos sólidos para resguardar la información personal de todos nuestros grupos de interés y mitigar las amenazas cibernéticas.

Nuestra Política de Protección de datos personales tiene como objetivo garantizar las medidas de seguridad y confidencialidad necesarias para que los datos personales que manejamos sean obtenidos y tratados de forma legal y utilizados exclusivamente para la finalidad para la cual fueron recabados. Contamos también con la Política de uso de información y recursos informáticos, que establece las obligaciones y responsabilidades de los usuarios al utilizar la información y los recursos informáticos de la Compañía, así como las sanciones aplicables en caso de incumplimiento.



### Evaluación de riesgos

Antes de su uso, los sistemas, proveedores y procesos se evalúan para identificar y mitigar riesgos vinculados a la protección de datos personales.



### Privacidad por diseño

Los sistemas, proveedores y procesos con riesgos identificados no pueden utilizarse hasta que sean mitigados.



### Mantenimiento de registros

Registramos y mantenemos actualizadas las actividades de procesamiento de datos.



### Gestión de incidentes

Contamos con un canal y un procedimiento para reportar y gestionar incidentes de seguridad.



### Acuerdo de protección de datos

Incluimos cláusulas de protección de datos en los acuerdos con el fin de resguardar y hacer un uso debido de los mismos.

En 2025, se establecieron a nivel global los Principios para el uso de la Inteligencia Artificial, que buscan garantizar un uso ético, responsable y centrado en las personas. Estos lineamientos promueven el uso de la IA para mejorar la conexión entre candidatos, consultores y clientes, sin reemplazar la interacción humana en los procesos, y de forma transparente, justa, segura y respetuosa de la privacidad, minimizando riesgos y generando valor para todos los grupos de interés.

Establecen además que el desarrollo y uso de sistemas de IA deben cumplir con la legislación aplicable, incluidas las normas específicas sobre inteligencia artificial y aquellas vinculadas con la propiedad intelectual, la privacidad, la protección de datos y la ciberseguridad, garantizando que los sistemas y los datos de IA sean confiables, resilientes, robustos, precisos y seguros.

### principios para el uso de la IA.

- 1 Resultados que beneficien a todas las personas
- 2 Supervisión humana y respeto por la autonomía
- 3 Transparencia y explicabilidad
- 4 Equidad e inclusión desde el diseño
- 5 Cumplimiento, seguridad y protección
- 6 Responsabilidad



## comprometidos con los Derechos Humanos.

Buscamos generar un impacto positivo promoviendo un mercado laboral donde todas las personas, sin importar su origen o circunstancias, tengan acceso a condiciones laborales seguras y saludables, oportunidades equitativas, programas de capacitación y reentrenamiento, y remuneraciones justas y adecuadas por su trabajo. Reafirmamos nuestro compromiso de respetar y promover los derechos humanos y laborales en todas nuestras operaciones, servicios y relaciones con nuestros grupos de interés, a través de nuestra Política de Derechos Humanos y condiciones laborales justas. Esta política establece lineamientos para prevenir y mitigar impactos negativos y actuar cuando estos ocurran, contribuyendo así a un mercado laboral más equitativo, seguro e inclusivo.

En ella establecemos lineamientos para promover los siguientes principios:

### nuestros principios:

- Jornada laboral justa
- Salario digno
- Contratos y cumplimiento de estándares laborales locales
- Libertad de asociación y negociación colectiva.
- Empleabilidad
- Protección de la salud y seguridad
- Equidad, diversidad e inclusión
- No discriminación e igualdad de oportunidades
- Respeto en el lugar de trabajo: no al acoso ni a la conducta abusiva
- Privacidad, protección de datos e IA
- Rechazo a la esclavitud moderna
- Rechazo al trabajo infantil
- Respeto a las comunidades locales

A nivel global, nuestro marco de Riesgo y Control (que abarca la cultura organizacional, la gestión del desempeño, los conceptos y mejores prácticas, las actividades de riesgo y control, así como las revisiones y auditorías) garantiza que Randstad cumpla con los principios de derechos humanos y equilibra medidas de prevención, detección, monitoreo y comportamiento, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de los derechos humanos.

- Somos firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y apoyamos todos sus principios
- Adherimos a la Carta Internacional de DDHH
- Somos firmantes de los Women Empowerment Principles
- Adherimos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

## prevención del trabajo infantil.

Mediante nuestro apoyo a los programas Jardines de Cosecha y Buena Cosecha en Salta, promovemos entornos seguros para las infancias y reafirmamos nuestro compromiso contra el trabajo infantil.



## programas jardines de cosecha y buena cosecha.

### 1 introducción

Son ejecutados por la cámara del tabaco de Salta todos los años durante el período de cosecha del tabaco. Se realizan en articulación con distintas organizaciones de la sociedad civil.

### 2 ¿qué motiva su implementación?

Fueron creados para cubrir la necesidad crítica de proporcionar un espacio seguro y de desarrollo para los hijos de los trabajadores y pequeños productores tabacaleros durante la jornada laboral, particularmente en la época de cosecha, cuando el riesgo de trabajo infantil es mayor.

### 3 ¿cuál es la propuesta?

- Aseguran el cuidado de los niños y adolescentes.
- Ofrecen un entorno educativo y recreativo que fomenta su desarrollo integral.
- Se trabaja en la sensibilización de las comunidades locales, empleadores y autoridades sobre la importancia de prevenir el trabajo infantil y promover el pleno ejercicio de los derechos de la infancia.

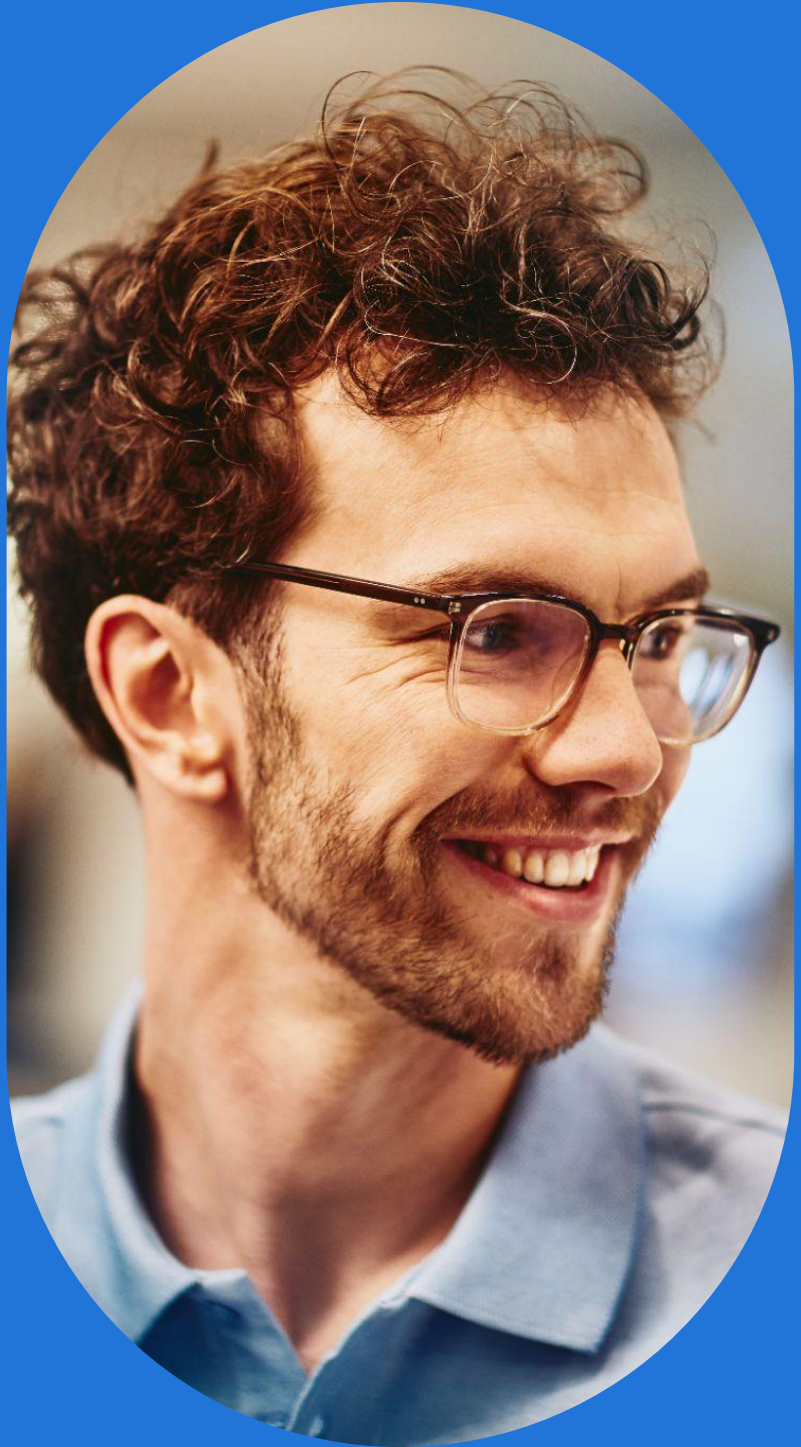
### 4 beneficios

Se beneficiaron:

- 586 niños y niñas de JARDINES DE COSECHA con edades que van de los 5 a los 11 años.
- 460 adolescentes en el programa BUENA COSECHA con edades que van de los 12 a los 18 años.
- 521 familias tabacaleras.

También se fortalecieron las redes comunitarias a través del trabajo articulado con centros de salud, escuelas, hospitales, municipios, organizaciones sociales y fuerzas de seguridad, consolidando un entramado territorial más sensible y activo ante las problemáticas de la niñez y adolescencia

# anexos.



Página 66 - Tablas de datos sobre Personal Interno.

Página 69 - Tablas de datos sobre Talento

## tablas de datos sobre personal interno.

personal interno por tipo de contrato.

| Tipo de contrato | Femenino |       | Masculino |        | Total |
|------------------|----------|-------|-----------|--------|-------|
| Permanente       | 314      | 62,3% | 169       | 33,53% | 483   |
| Temporal         | 15       | 2,98% | 6         | 1,19%  | 21    |

empleados por región y género.

| Región               | Mujeres |        | Hombres |        | Total |
|----------------------|---------|--------|---------|--------|-------|
| Casa Central Rosario | 69      | 13,69% | 58      | 11,51% | 127   |
| Región BS AS         | 162     | 32,14% | 72      | 14,29% | 234   |
| Región Centro Cuyo   | 30      | 5,95%  | 16      | 3,17%  | 46    |
| Región Litoral       | 40      | 7,94%  | 16      | 3,17%  | 56    |
| Región NOA           | 8       | 1,59%  | 6       | 1,19%  | 14    |
| Región Sur           | 20      | 3,97%  | 7       | 1,39%  | 27    |

por género.

| Tipo de jornada  | Personal femenino |        | Personal Masculino |        | Total |
|------------------|-------------------|--------|--------------------|--------|-------|
| Jornada completa | 317               | 62,90% | 169                | 33,53% | 486   |
| Jornada parcial  | 12                | 2,38%  | 6                  | 1,19%  | 18    |

distribución por rango etario y género.

| Personal por grupo etario y género | Femenino |        | Masculino |        |
|------------------------------------|----------|--------|-----------|--------|
| Menores de 30                      | 94       | 18,65% | 37        | 7,34%  |
| Entre 30 y 50                      | 210      | 41,67% | 113       | 22,42% |
| Mayores a 50                       | 25       | 4,96%  | 25        | 4,96%  |

distribución por categoría laboral, por rango y por género.

| Personal por grupo etario y categoría laboral | Personal de línea |       | Mandos medios |      | Personal Jerárquico |    |
|-----------------------------------------------|-------------------|-------|---------------|------|---------------------|----|
| Menores de 30                                 | 129               | 25,6% | 2             | 0,4% | 0                   | 0% |
| Entre 30 y 50                                 | 197               | 39,1% | 121           | 24%  | 5                   | 1% |
| Mayores a 50                                  | 13                | 2,6%  | 32            | 6,3% | 5                   | 1% |

por género.

| Personal por género y categoría laboral | Personal de línea |        | Mandos medios |        | Personal Jerárquico |       |
|-----------------------------------------|-------------------|--------|---------------|--------|---------------------|-------|
| Mujeres                                 | 243               | 48,21% | 84            | 16,67% | 2                   | 0,40% |
| Hombres                                 | 96                | 19,05% | 71            | 14,09% | 8                   | 1,59% |

nuevas contrataciones y rotación.  
por región.

| Región               | Cantidad de ingresos | Tasa de ingreso | Cantidad de egresos | Tasa de rotación |
|----------------------|----------------------|-----------------|---------------------|------------------|
| Casa Central Rosario | 12                   | 2,15%           | 25                  | 4,96%            |
| Región BS AS         | 47                   | 8,44%           | 62                  | 12,30%           |
| Región Centro Cuyo   | 6                    | 1,08%           | 19                  | 3,77%            |
| Región Litoral       | 10                   | 1,80%           | 14                  | 2,78%            |
| Región NOA           | 0                    | 0%              | 3                   | 0,6%             |
| Región Sur           | 8                    | 1,44%           | 9                   | 1,79%            |
| Total                | 83                   | 16,47%          | 132                 | 26,19%           |

por género.

| Género    | Cantidad ingresos | Tasa de ingreso | Cantidad de egresos | Tasa de rotación |
|-----------|-------------------|-----------------|---------------------|------------------|
| Femenino  | 58                | 10,41%          | 80                  | 15,87%           |
| Masculino | 25                | 4,49%           | 52                  | 10,32%           |

por rango etario.

| Rango etario  | Cantidad ingresos | Tasa de ingreso | Cantidad de egresos | Tasa de rotación |
|---------------|-------------------|-----------------|---------------------|------------------|
| Menores de 30 | 48                | 8,62%           | 43                  | 8,53%            |
| Entre 30 y 50 | 35                | 6,28%           | 87                  | 17,26%           |
| Mayores a 50  | 0                 | 0%              | 2                   | 0,40%            |

permiso parental.

| Permiso parental 2025                                                                                                              | Mujeres | Varones |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|
| Empleados que se han acogido al permiso parental                                                                                   | 12      | 5       |
| Empleados que han regresado después de terminar el permiso parental                                                                | 10      | 5       |
| Empleados que regresaron después de terminar el permiso parental y siguen siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo | 8       | 7       |
| Tasa de regreso al trabajo de empleados que acogieron el permiso parental                                                          | 83      | 100     |
| Tasa de retención de empleados que se acogieron al permiso parental                                                                | 73      | 100     |

# informe de evaluación externa e índice de contenidos GRI.



# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| Declaración de uso:                    |                                                                                            | Randstad Argentina ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025.                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                           |                                                    |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| GRI 1 usado:                           |                                                                                            | GRI 1: Fundamentos 2021                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                           |                                                    |
| Estándares sectoriales GRI aplicables: |                                                                                            | No aplica                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                           |                                                    |
| Estándar GRI                           | Contenido                                                                                  | Página / Respuesta                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Omisión                                                                                                                                                   | Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas |
| Contenidos generales                   |                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                           |                                                    |
| GRI 2: Contenidos Generales 2021       | 2-1 Detalles organizativos                                                                 | Página 5. La sede central se encuentra Sarmiento 991 en la ciudad de Rosario, Santa Fe, Argentina.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | -                                                                                                                                                         | -                                                  |
|                                        | 2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización | Página 5.<br>Durante el 2025 no se han registrado cambios significativos en lo que respecta a la estructura societaria de la Organización. Sin embargo, la única alteración del capital que se ha verificado ha sido con respecto a Especializaciones Randstad SA como consecuencia de la capitalización y su consecuente aumento de capital social que ha sido decidido y aprobado mediante Asamblea Extraordinaria de Accionistas de fecha 18 de diciembre de 2025. | -                                                                                                                                                         | -                                                  |
|                                        | 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto                             | Página 5.<br>Punto de contacto: Jorge Figueroa – Director de Public Affairs & Sostenibilidad - Jfigueroa@randstad.com.ar                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | -                                                                                                                                                         | -                                                  |
|                                        | 2-4 Actualización de la información                                                        | No se ha realizado ninguna actualización en el período objeto del informe.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | -                                                                                                                                                         | -                                                  |
|                                        | 2-5 Verificación externa                                                                   | Páginas 78 a 80                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | -                                                                                                                                                         | -                                                  |
|                                        | 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales                            | Páginas 6, 7 y 53.<br>La cadena de suministros no ha sufrido cambios significativos en su estructura, como tampoco en su tamaño o forma de aprovisionamiento respecto al año anterior.                                                                                                                                                                                                                                                                                | -                                                                                                                                                         | -                                                  |
|                                        | 2-7 Empleados                                                                              | Páginas 19 y 66                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Se omite la información solicitada por este indicador para talentos por restricciones de confidencialidad al considerarse información comercial sensible. | Principio 6                                        |
|                                        | 2-8 Trabajadores que no son empleados                                                      | Páginas 19 y 66                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | -                                                                                                                                                         | Principio 6                                        |
|                                        | 2-9 Estructura de gobernanza y composición                                                 | Página 18 y 57                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | -                                                                                                                                                         | -                                                  |
|                                        | 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno                                 | Página 57                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | -                                                                                                                                                         | -                                                  |
|                                        | 2-11 Presidente del órgano máximo de gobierno                                              | Página 18                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | -                                                                                                                                                         | -                                                  |
|                                        | 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos | Página 57                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | -                                                                                                                                                         | -                                                  |
|                                        | 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos                           | Página 57                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | -                                                                                                                                                         | -                                                  |
|                                        | 2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en informes de sostenibilidad                     | Página 15                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | -                                                                                                                                                         | -                                                  |

|                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                           |   |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---|
| 2-15 Conflictos de interés                                  | Se contempla dentro de nuestro código de ética y la política de irregularidades. Dentro del procedimiento de denuncias participa activamente el Comité de Dirección, quien es responsable de la resolución de los casos y garantizar la transparencia en el proceso, en conjunto con la figura de oficial de integridad.        | -                         | - |
| 2-16 Comunicación de preocupaciones críticas                | Las inquietudes críticas son inquietudes sobre los impactos negativos potenciales y reales de la organización sobre los grupos de interés que se plantean a través de mecanismos de quejas y reclamación y otros procesos. Página 41.                                                                                           | -                         | - |
| 2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno | Los miembros del Directorio participan en espacios ejecutivos de formación y networking, como foros y eventos, donde amplían sus conocimientos en áreas económicas, ambientales y sociales. Además, fomentamos el desarrollo de sus habilidades blandas a través de programas de coaching, liderazgo, y diversidad e inclusión. | -                         | - |
| 2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno | Los miembros del Directorio participan del proceso de evaluación de desempeño Grandes Conversaciones.                                                                                                                                                                                                                           | -                         | - |
| 2-19 Políticas de remuneración                              | Página 21.<br>La política de remuneraciones respecto a los altos ejecutivos viene dada por el Holding y se trabaja a nivel compensación directamente con ellos.                                                                                                                                                                 | -                         | - |
| 2-20 Proceso para determinar la remuneración                | Página 21.<br>La política de remuneraciones respecto a los altos ejecutivos viene dada por el Holding y se trabaja a nivel compensación directamente con ellos.                                                                                                                                                                 | -                         | - |
| 2-21 Ratio de compensación total anual                      | Se omite.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Información confidencial. | - |

|                                  |                                                               |                                                                                                                                                                                                                                      |   |                  |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|------------------|
| GRI 2: Contenidos Generales 2021 | 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | Páginas 4 y 11                                                                                                                                                                                                                       | - | -                |
|                                  | 2-23 Compromisos y políticas                                  | Página 57                                                                                                                                                                                                                            | - | -                |
|                                  | 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas             | Páginas 57, 58 y 63. Trabajamos con nuestra red de clientes y cadena de valor para comunicar y alinear nuestros procedimientos de anticorrupción y derechos humanos.                                                                 | - | -                |
|                                  | 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos            | Página 58.                                                                                                                                                                                                                           | - | -                |
|                                  | 2-26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas      | Página 58.                                                                                                                                                                                                                           | - | Principio 10     |
|                                  | 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas          | Página 59.                                                                                                                                                                                                                           | - | Principios 1 y 2 |
|                                  | 2-28 Afiliación a asociaciones                                | Página 13.                                                                                                                                                                                                                           | - | -                |
|                                  | 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés   | Página 41.                                                                                                                                                                                                                           | - | -                |
|                                  | 2-30 Convenios de negociación colectiva                       | Página 19.<br>Para el personal que no está cubierto por CCT, se toman como referencia las prácticas de mercado y como complemento, los convenios de rubros similares, teniendo como referencia principal la política de la compañía. | - | Principio 3      |

| Temas materiales                        |                                                                                             |                  |   |              |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|--------------|
| GRI 3: Temas Materiales 2021            | 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales                                        | Páginas 15 y 16  | - | -            |
|                                         | 3-2 Lista de temas materiales                                                               | Página 16        | - | -            |
| Temas económicos                        |                                                                                             |                  |   |              |
| Impactos económicos indirectos          |                                                                                             |                  |   |              |
| GRI 3 Temas materiales 2021             | 3-3 Gestión de los temas materiales                                                         | Páginas 27 a 39  | - | -            |
| GRI 203: Impactos económicos indirectos | 203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados                                   | Páginas 27 a 39  | - | -            |
|                                         | 203-2 Impactos económicos indirectos significativos                                         | Páginas 27 a 39  | - | -            |
| Anticorrupción                          |                                                                                             |                  |   |              |
| GRI 3 Temas materiales 2021             | 3-3 Gestión de los temas materiales                                                         | Página 57 y 58.  | - | Principio 10 |
| GRI 205: Anticorrupción                 | 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción                     | Página 58 y 59.  | - |              |
|                                         | 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción              | Páginas 57 y 58. | - |              |
|                                         | 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas                                     | Página 59.       | - |              |
| Fiscalidad                              |                                                                                             |                  |   |              |
| GRI 3 Temas materiales 2021             | 3-3 Gestión de los temas materiales                                                         | Página 60.       |   | Principio 10 |
| GRI 207: Fiscalidad                     | 207-1 Enfoque fiscal                                                                        | Página 60.       |   |              |
|                                         | 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos                                       | Página 60.       |   |              |
|                                         | 207-3 Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal | Página 60.       |   |              |
|                                         | 207-4 Presentación de informes país por país                                                | Página 60.       |   |              |
| Temas ambientales                       |                                                                                             |                  |   |              |
| Emisiones                               |                                                                                             |                  |   |              |
| GRI 3 Temas materiales 2021             | 3-3 Gestión de los temas materiales                                                         | Página 54.       | - | Principio 8  |
| GRI 305: Emisiones                      | 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)                                                 | Página 55.       | - |              |
|                                         | 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)                            | Página 55.       | - |              |
|                                         | 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)                                         | Página 55.       | - |              |

## Temas sociales

### Empleo

|                             |                                                                                                                   |                                                                                                  |   |             |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-------------|
| GRI 3 Temas materiales 2021 | 3-3 Gestión de los temas materiales                                                                               | Páginas 17, 18 y 20                                                                              | - | Principio 6 |
| GRI 401: Empleo             | 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal                                                   | Páginas 19, 24, 68 y 71.                                                                         | - |             |
|                             | 401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | Páginas 22 y 46. No hay diferencia en los beneficios de los empleados según su tipo de contrato. | - |             |
|                             | 401-3 Permiso parental                                                                                            | Página 69.                                                                                       | - |             |

### Salud y seguridad en el trabajo

|                                        |                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |   |   |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|
| GRI 3 Temas materiales 2021            | 3-3 Gestión de los temas materiales                                                                                                                     | Páginas 48 a 52                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | - | - |
| GRI 403: Salud y seguridad ocupacional | 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo                                                                                       | Página 48.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | - | - |
|                                        | 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes                                                                   | Página 49.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |   |   |
|                                        | 403-3 Servicios de salud en el trabajo                                                                                                                  | Páginas 48 a 52                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |   |   |
|                                        | 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo                                                 | <p>Colaboradores</p> <p>La organización cuenta con un comité interno de trabajo conjunto con la ART para el tratamiento de temas vinculados a salud y seguridad laboral. Por parte de la empresa participan el Gerente de Asuntos Legales y H&amp;S, el Responsable de H&amp;S y el Médico Laboral. Por parte de la ART participan representantes de las áreas de Prevención de Siniestros, Legales, Medicina Laboral y la Jefatura Regional.</p> <p>Personal interno</p> <p>La organización cuenta además con un Comité Mixto de Salud y Seguridad en el Trabajo, conformado en cumplimiento de la Ley Provincial N.º 12.913/2008. El comité está integrado por representantes de los empleados y de los empleadores, y cuenta con soporte externo especializado en H&amp;S y medicina laboral. Se realizan al menos dos reuniones anuales y se dispone de un reglamento interno que establece los roles y responsabilidades de sus integrantes.</p> | - | - |
|                                        | 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo                                                                                   | Páginas 50 y 51.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |
|                                        | 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores                                                                                                           | Páginas 48 a 52                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | - | - |
|                                        | 403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales | Páginas 48 a 52                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |   |   |
|                                        | 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo                                                                         | Páginas 48 a 52                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |   |   |
|                                        | 403-9 Lesiones por accidente laboral                                                                                                                    | Página 51                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | - | - |
|                                        | 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales                                                                                                           | Página 51                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |   |   |

| Capacitación y educación                        |                                                                                                                       |                                                                                                                   |   |   |             |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|-------------|
| GRI 3 Temas materiales 2021                     | 3-3 Gestión de los temas materiales                                                                                   | Página 45.                                                                                                        | - | - |             |
| GRI 404: Capacitación y educación               | 404-1 Media de horas de formación al año por empleado                                                                 | Páginas 45 y 72.                                                                                                  | - | - |             |
|                                                 | 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición                      | Página 45.                                                                                                        |   |   |             |
|                                                 | 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera      | Página 47.                                                                                                        | - | - |             |
| Diversidad e igualdad de oportunidades          |                                                                                                                       |                                                                                                                   |   |   |             |
| GRI 3 Temas materiales 2021                     | 3-3 Gestión de los temas materiales                                                                                   | Páginas 17 a 26.                                                                                                  | - |   |             |
| GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades | 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados                                                                   | Páginas 18, 19, 23, 67 y 71.                                                                                      | - |   |             |
|                                                 | 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres                                         | Página 21.                                                                                                        | - |   | Principio 6 |
| No Discriminación                               |                                                                                                                       |                                                                                                                   |   |   |             |
| GRI 3 Temas materiales 2021                     | 3-3 Gestión de los temas materiales                                                                                   | Páginas 17, 23, 57 y 58.                                                                                          | - |   |             |
| GRI 406: No discriminación                      | 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas                                                      | Página 59.                                                                                                        | - |   | Principio 6 |
| Trabajo Infantil                                |                                                                                                                       |                                                                                                                   |   |   |             |
| GRI 3 Temas materiales 2021                     | 3-3 Gestión de los temas materiales                                                                                   | Página 64.                                                                                                        | - |   |             |
| GRI 408: Trabajo infantil                       | 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil                                 | No se han detectado operaciones o proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.              | - |   | Principio 5 |
| Trabajo forzoso                                 |                                                                                                                       |                                                                                                                   |   |   |             |
| GRI 3 Temas materiales 2021                     | 3-3 Gestión de los temas materiales                                                                                   | Página 63.                                                                                                        | - |   |             |
| GRI 409: Trabajo forzoso                        | 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio                    | No se han detectado operaciones o proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio. | - |   | Principio 5 |
| Privacidad del cliente                          |                                                                                                                       |                                                                                                                   |   |   |             |
| GRI 3 Temas materiales 2021                     | 3-3 Gestión de los temas materiales                                                                                   | Página 57, 61 y 62.                                                                                               | - |   |             |
| GRI 418: Privacidad del cliente                 | 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente | Página 59.                                                                                                        | - |   |             |

**Informe de Evaluación externo,  
Al Directorio de RANDSTAD<sup>1</sup>.**

**1. Identificación de la información objeto de encargo:**

Hemos sido contratados para emitir un informe de aseguramiento limitado sobre la información contenida en la Reporte de sustentabilidad 2025, correspondiente al periodo 1 de Enero de 2025 a 31 de Diciembre de 2025, y a la auto declaración realizada por RANDSTAD acerca de que han cumplido con los contenidos básicos recomendados por los estándares para la elaboración de Reporte de sustentabilidad del Global Reporting Initiative (estándares GRI, versión 2021)

**2. Responsabilidad de RANDSTAD en la relación con la información objeto del encargo**

La Dirección de RANDSTAD es responsable de:

- El contenido del Reporte de Sustentabilidad adjunto, lo que implica determinar cuál es la cobertura y los indicadores de desempeño a ser incluidos, y de relevancia para los grupos de interés a los cuales está dirigido;
- La definición de los criterios aplicables en la elaboración del Reporte, siendo el criterio adoptado por la Sociedad los definidos en los estándares GRI.

- El mantenimiento de registros apropiados para soportar el proceso de gestión de la información relevante a los efectos aquí enunciados y de la ejecución de la medición del desempeño basada en los criterios establecidos;
- La preparación y presentación de la Reporte de sustentabilidad adjunta.

**3. Responsabilidad de los contadores públicos**

Nuestra responsabilidad ha sido reportar de manera independiente sobre la base de nuestros procedimientos de análisis de la información. Para ello utilizamos los procedimientos establecidos en la resolución técnica (RT37) de la FACPCE que da marco a las tareas de evaluación a efectuarse sobre otros encargos de aseguramiento como sería este tipo de informes. Hemos definido nuestro alcance como encargo de aseguramiento limitado.

Dichas normas exigen que cumplamos los requerimientos de ética, así como que planifiquemos y ejecutemos el encargo con el fin de emitir un informe de seguridad limitada e independiente sobre el Reporte con el alcance detallado en el presente informe.

La verificación externa la planteamos como una Revisión Limitada, basada en la International Standard on Assurance Engagement 3000 revisada (ISAE -3000, revisada) de la International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB), la cual establece una serie de

procedimientos para emitir su opinión sobre aspectos distintos de la información financiera.

En un encargo de aseguramiento limitado se obtiene evidencia, en función de pruebas sobre bases selectivas, relacionada con la información de sustentabilidad alcanzada por nuestro informe. También se incluye una evaluación de las estimaciones e indagaciones a las personas responsables de la preparación de la información presentada, y a otros procedimientos similares, que tiene un alcance menor en comparación con una auditoría y, por consiguiente, no permite obtener seguridad de que hemos tomado conocimiento de todos los temas significativos que podrían identificarse en un trabajo de auditoría o de seguridad razonable.

Para obtener aseguramiento limitado sobre la información nuestra tarea consistió:

- Entrevistar a la dirección y al personal de la entidad responsable de la recopilación de la información y de la elaboración de los indicadores de desempeño seleccionados con el propósito de obtener una comprensión de las políticas de la entidad en materia de sostenibilidad, las actividades implementadas y los sistemas de recopilación de información utilizados y de evaluar la aplicación de los lineamientos de los Estándares GRI,
- Realizar pruebas, sobre bases selectivas, para verificar la exactitud de la

información presentada en lo que se refiere a los indicadores seleccionados,

- Analizar, en su caso, los sistemas de información y metodología utilizada para la compilación de datos cuantitativos correspondientes a los indicadores de desempeño de la entidad.
- Inspeccionar, sobre bases selectivas, la documentación existente para corroborar las manifestaciones de la Gerencia en nuestras entrevistas.

Consideramos que la evidencia y los elementos de juicio que hemos obtenido proporcionan una base suficiente y adecuada para nuestra conclusión de seguridad limitada. La información no financiera está sujeta a limitaciones propias, dada su naturaleza y los métodos utilizados para calcular, hacer muestreos o estimar valores, los cuales están sujetos a suposiciones y criterios individuales. No hemos realizado ningún trabajo fuera del alcance acordado y, por consiguiente, nuestra conclusión se limita solamente a la información de sustentabilidad seleccionada y revisada.

Un encargo de aseguramiento limitado brinda una menor seguridad que un encargo de aseguramiento razonable, dado que los procedimientos para obtener elementos de juicio son más limitados.

Nuestro equipo de trabajo ha incluido profesionales calificados en la evaluación de aspectos de sustentabilidad, acorde a los lineamientos sugeridos por GRI.

#### 4. Conclusión

Sobre la base del trabajo descrito en el presente informe, nada llamó nuestra atención que nos hiciera pensar que el Reporte de sustentabilidad de RANDSTAD correspondiente al período 1 de Enero de 2025 al 31 de Diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los

lineamientos de los estándares GRI, ni que la información e indicadores de desempeño incluidos en dicho documento contenga elementos incorrectos significativos con los registros y archivos que sirvieron de base para su preparación.

---

<sup>1</sup> RANDSTAD es una organización multinacional. En este reporte se habla genéricamente de RANDSTAD y de todas sus operaciones en la Argentina actuando bajo las siguientes sociedades RANDSTAD ARGENTINA S.A., TRADING INTERNATIONAL S.A., SOLUCIONES RANDSTAD S.A. Y ESPECIALIZACIONES RANDSTAD S.A.,

Rosario, 29 de Mayo 2026



**CP Esteban Piniero**

Socio

partner  
for talent.



randstad

[randstad.com.ar](http://randstad.com.ar)